N° 75-001-XPF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

HIVER 1997
Vol. 9, n° 4

- HEURES DE TRAVAIL
  - HEURES SUPPLÉMENTAIRES
  - REDISTRIBUTION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES
  - PRÉFÉRENCES
- EMPLOI NON PERMANENT SELON LA PROVINCE
- APERÇU STATISTIQUE DES SYNDICATS
- INDEX : 1989-1997

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Des données sous plusieurs formes

Statistique Canada diffuse les données sous formes diverses. Outre les publications, des totalisations habituelles et spéciales sont offertes. Les données sont disponibles sur Internet, disque compact, disquette, imprimé d'ordinateur, microfiche et microfilm, et bande magnétique. Des cartes et d'autres documents de référence géographiques sont disponibles pour certaines sortes de données. L'accès direct à des données agrégées est possible par le truchement de CANSIM, la base de données ordinolingue et le système d'extraction de Statistique Canada.

Les centres de consultation régionaux de Statistique Canada dans les principales villes canadiennes

Halifax	(902) 426-5331	Regina	(306) 780-5405
Montréal	(514) 283-5725	Edmonton	(403) 495-3027
Ottawa	(613) 951-8116	Calgary	(403) 292-6717
Toronto	(416) 973-6586	Vancouver	(604) 666-3691
Winnipeg	(204) 983-4020		

Vous pouvez également visiter notre site sur le W3 : **http://www.statcan.ca**

Un service d'appel interurbain sans frais est offert, à tous les **utilisateurs qui habitent à l'extérieur des zones de communication locale** des centres de consultation régionaux.

Service national de renseignements	1 800 263-1136
Numéro pour commander seulement (Canada et États-Unis)	1 800 267-6677
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	1 800 363-7629

Renseignements sur les commandes/abonnements

On peut se procurer cette publication et les autres publications de Statistique Canada auprès des agents autorisés et des autres librairies locales, par l'entremise des centres de consultation régionaux de Statistique Canada, ou en écrivant à :

Statistique Canada
Division des opérations et de l'intégration
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
K1A 0T6

Téléphone : 1 (613) 951-7277 ou 1 800 700-1033
Télécopieur : 1 (613) 951-1584 ou 1 800 889-9734
Internet : **order@statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

Hiver 1997 Vol. 9, nº 4

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Rubriques

3 Forum

5 Faits saillants

61 Index 1989-1997

69 Quoi de neuf ?

75 Indicateurs clés de l'emploi et du revenu
Les travailleurs autonomes : croissance et gains

83 À venir

L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XPE) est publié quatre fois par année par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 1997. TARIF D'ABONNEMENT : 58 $ par année au Canada, 58 $ US dans les autres pays. Prix du numéro, 18 $ au Canada, 18 $ US dans les autres pays. ISSN : 0843-4565. **Les prix n'incluent pas la taxe de vente.**

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Publication inscrite dans le *Canadian Index*, *L'Index de l'Actualité*, *L'Index de périodiques canadiens* et *Point de Repère*. Aussi inscrite en anglais dans *P.A.I.S. International* et *Sociological Abstracts*, et accessible en permanence dans la base de données *Canadian Business and Current Affairs* et dans *Employee Benefits Infosource*.

Articles

9 **Heures supplémentaires : la situation actuelle**
Doreen Duchesne

Les plus récentes données à cet égard servent ici à examiner les caractéristiques des personnes qui font des heures supplémentaires rémunérées ou non. L'article aborde notamment la question du nombre de ces heures ainsi que les types d'emploi de ces personnes.

27 **Redistribution des heures supplémentaires**
Diane Galarneau

La redistribution des heures de travail pourrait-elle résoudre le problème du chômage ? L'étude convertit les heures habituelles supplémentaires rémunérées en emplois à temps plein hypothétiques, pour ensuite les répartir selon la province, la profession et le niveau d'instruction. On tente également d'apparier ces emplois à temps plein avec les chômeurs en tenant compte de leur province et de leur profession.

35 **Travailler plus ou moins ? Que préfèrent les travailleurs ?**
Marie Drolet et René Morissette

Bien que les deux tiers des travailleurs soient satisfaits de leur horaire de travail, une bonne part des autres travailleurs souhaiteraient travailler un plus grand nombre d'heures et toucher une rémunération plus élevée. Cette étude examine les préférences en ce qui a trait aux heures de travail en considérant le sexe, la province, les caractéristiques des emplois et la situation de la famille. (Adaptation d'un document de recherche de la Direction des études analytiques publié au mois de mai 1997.)

BIBLIOTHÈQUE
DÉV. DES RESSOURCES HUMAINES
CANADA
DEC 11 1997
LIBRARY
HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT
CANADA

L'EMPLOI ET LE REVENU EN
PERSPECTIVE

Directeur
Ian Macredie
(613)951-9456
macrian@statcan.ca

Rédacteur en chef
Jeffrey Smith
(613)951-6894
smitjef@statcan.ca

Mise en marché
Jeannine Usalcas
(613)951-4628
usaljea@statcan.ca

Coordonnatrice, Quoi de neuf ?
Heather Berrea
(613)951-8613
berrhea@statcan.ca

Rédacteurs
Ralph MacDonald
Marc Saint-Laurent

Données
Pierre Bérard
Joanne Bourdeau
Mary McAuley

Production et composition
Cynthia Fortura
Diane Joanisse
Annamma John
Lucie Parisien

Impression
Division de la diffusion

43 Disparités régionales et emplois non permanents
Dominique Pérusse

La proportion d'emplois non permanents est plus élevée dans l'est du pays, mais cette réalité n'est qu'en partie attribuable au travail saisonnier. Cet article propose une analyse régionale des emplois saisonniers, temporaires et occasionnels. On tente aussi de déterminer si les emplois non permanents offrent moins d'avantages que les emplois permanents. Lorsque cela est possible, l'étude s'appuie sur des données infraprovinciales.

50 Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier
Ernest B. Akyeampong

L'article fait le point sur l'évolution du mouvement syndical au cours des 30 dernières années. Quelles sont les caractéristiques des syndiqués tant sur le plan démographique que du marché du travail ? On examine les salaires, les avantages sociaux et les conditions des travailleurs tant syndiqués que non syndiqués. Une attention particulière est en outre accordée aux augmentations de salaire par rapport aux taux d'inflation ainsi qu'aux conflits de travail qui ont marqué les deux dernières décennies. L'étude offre finalement une comparaison de différents taux de syndicalisation à l'échelle internationale. (Cette étude est une mise à jour d'un article publié cette année peu avant la fête du Travail.)

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.. nombres indisponibles
... n'ayant pas lieu de figurer
- néant ou zéro
-- nombres infimes
p nombres provisoires
r nombres rectifiés
x confidentiel en vertu des dispositions de la *Loi sur la statistique* relatives au secret

Le papier utilisé dans la présente publication répond aux exigences minimales de l'"American National Standard for Information Sciences – Permanence of Paper for Printed Library Materials", ANSI Z39.48 – 1984.

Forum

Message du directeur

■ Les utilisateurs des données de Statistique Canada font souvent de ces dernières une interprétation à laquelle elles n'étaient à l'origine nullement destinées. Cela ne pose en soi aucun problème puisque nos données relèvent du domaine public et qu'il est parfaitement loisible à quiconque de les utiliser à sa guise. Des problèmes peuvent cependant survenir lorsque l'on attribue à l'organisme certaines interprétations des données.

Il en est ainsi des seuils de faible revenu (SFR) que publie Statistique Canada. Nombre d'utilisateurs les interprètent comme une mesure de la pauvreté et en attribuent d'emblée le concept à l'organisme, en dépit du fait que nous nous sommes maintes fois gardés d'acquiescer à une telle interprétation.

Afin de mieux faire connaître et comprendre le point de vue de Statistique Canada à cet égard, le statisticien en chef du Canada a fait paraître en septembre dernier dans différents quotidiens du pays la présente lettre. Aussi avons-nous cru bon reprendre ici ses propos pour le bénéfice des lecteurs et lectrices de *Perspective*.

Ian Macredie
Directeur

À propos de la pauvreté et du faible revenu

Les seuils de faible revenu de Statistique Canada sont souvent utilisés, depuis quelque temps, comme une mesure de la pauvreté, alors que Statistique Canada affirme clairement depuis le début de leur diffusion, il y a plus de 25 ans, qu'ils n'en sont pas.

Bien des gens et des organisations, tant au Canada qu'à l'étranger, souhaitent tout naturellement savoir combien de personnes et de familles vivent dans la «pauvreté» et comment leur nombre évolue. Devant ce besoin, différents groupes ont, à différents moments, élaboré des mesures diverses censées diviser la population en deux groupes : les gens pauvres et ceux qui ne le sont pas.

Malgré ces efforts, aucune définition de la pauvreté n'a encore été acceptée à l'échelle internationale, contrairement à ce qui s'est passé pour des mesures telles que l'emploi, le chômage, le produit intérieur brut, les prix à la consommation, le commerce international et ainsi de suite. Cela n'est peut-être pas surprenant puisqu'il n'y a pas même l'amorce d'un consensus sur les fondements d'une méthode servant à mesurer la pauvreté. Un tel consensus a précédé l'établissement de toutes les autres normes internationales.

L'absence d'une définition acceptée à l'échelle internationale montre également qu'on ne sait trop si une définition internationale normalisée devrait permettre de faire des comparaisons du bien-être entre les pays à la lumière d'une telle norme ou s'il y aurait lieu de fixer des seuils de pauvreté selon les normes en vigueur dans chaque pays.

Parmi les seuils de pauvreté proposés, il y a eu notamment des mesures relatives (vous êtes pauvre si vos moyens sont modestes comparativement à ceux d'autrui au sein de votre population) et des mesures absolues (vous êtes pauvre si vous n'avez pas les moyens d'acheter un panier particulier de biens et services jugés essentiels). Les deux approches font appel à des choix subjectifs et aboutissent forcément à des choix arbitraires. Dans le cas du revenu relatif, la décision fondamentale à prendre consiste à déterminer quelle fraction du revenu global moyen ou médian constitue une situation de pauvreté. La moitié? Le tiers? Une autre proportion? Dans le cas du revenu absolu, on doit poser un nombre beaucoup plus grand de jugements individuels pour établir un seuil de pauvreté. Pour calculer le revenu nécessaire à l'achat des «nécessités» de la vie, il faut d'abord décider de ce qui est une «nécessité» en matière de nourriture, d'habillement et de logement et d'une multitude d'autres achats allant des déplacements au matériel de lecture.

La difficulté sous-jacente tient au fait que la notion de pauvreté est intrinsèquement liée à l'atteinte d'un consensus social à un moment particulier dans un pays donné. Une personne qui s'en tire passablement bien selon les normes du Tiers Monde pourrait très bien être considérée comme désespérément pauvre au Canada. Et même à l'intérieur d'un pays, la perspective change avec le temps. Ainsi, un niveau de vie jugé acceptable au siècle dernier pourrait très bien sembler inacceptable aujourd'hui.

C'est le processus politique qui permet aux sociétés démocratiques d'obtenir des consensus sociaux sur des questions de nature intrinsèquement subjective. Ce n'est certainement pas au bureau national de la statistique du Canada, qui est fier de son objectivité et dont la crédibilité repose sur la mise en pratique de cette objectivité, d'exercer

de tels jugements de valeur. Au Canada, les autorités politiques n'ont pas encore fait connaître leur point de vue, ni les gouvernements provinciaux, ni le gouvernement fédéral n'ayant fixé de seuils de pauvreté officiels. Même les taux de prestations d'aide sociale des provinces (qui varient considérablement) n'ont jamais été considérés comme un moyen de placer les bénéficiaires d'un côté ou de l'autre de la pauvreté.

Si les gouvernements formulent une définition, Statistique Canada s'emploiera à estimer le nombre de personnes dites pauvres selon cette définition. Cette tâche serait certainement respectueuse de son mandat et de son souci d'objectivité. Entre-temps, Statistique Canada ne mesure pas et ne peut pas mesurer le seuil de «pauvreté» au Canada.

Depuis de nombreuses années, Statistique Canada publie une série de mesures appelées «seuils de faible revenu». Nous rappelons avec régularité et constance la grande différence qu'il y a entre ces seuils et les mesures de la pauvreté. Les seuils de faible revenu s'obtiennent à l'aide d'une méthodologie logique et bien définie qui permet de déterminer qui s'en tire beaucoup moins bien que la moyenne. Bien entendu, s'en tirer beaucoup moins bien que la moyenne ne signifie pas nécessairement qu'on soit pauvre. Quoi qu'il en soit, et surtout en l'absence d'une définition convenue de la pauvreté, ces statistiques ont été utilisées par de nombreux analystes désireux d'étudier les caractéristiques des familles qui, toutes proportions gardées, sont les plus démunies au Canada. Ces mesures nous ont permis de signaler d'importantes tendances telles que la composition changeante de ce groupe au fil des ans. Par exemple, les personnes âgées étaient de loin le groupe le plus fortement représenté dans la catégorie des personnes à «faible revenu» il y a 20 à 30 ans, alors que, plus récemment, les familles monoparentales dirigées par une femme ont vu leur proportion s'accroître.

Ces faits et d'autres renseignements tirés de l'analyse des caractéristiques des familles vivant sous nos seuils de faible revenu ont été considérés comme utiles par bien des gens, que ce soit à l'intérieur du gouvernement ou à l'extérieur. Par conséquent, à l'issue d'une vaste consultation publique tenue par Statistique Canada il y a 10 ans, c'est presque à l'unanimité qu'on nous a demandé de continuer à publier nos analyses du faible revenu. De plus, en l'absence d'une méthodologie de rechange généralement acceptée, la majorité des personnes consultées ont insisté pour que nous continuions à utiliser nos définitions actuelles.

Faute d'un consensus social, sanctionné par l'appareil politique, sur les personnes qu'il y aurait lieu d'appeler «pauvres», certains groupes et individus utilisent les seuils de faible revenu de Statistique Canada comme une définition *de facto* de la pauvreté. Nous n'avons rien à redire tant et aussi longtemps que cela représente leur propre opinion de la façon dont la pauvreté devrait être définie au Canada : tout le monde a droit à ses idées. Mais cela ne représente certainement pas le point de vue de Statistique Canada sur la façon dont il conviendrait de définir la pauvreté.

Ivan P. Fellegi
Statisticien en chef du Canada □

Nous invitons les lecteurs à nous communiquer leurs impressions sur le contenu de *L'emploi et le revenu en perspective*. Toutes observations sur les données seront les bienvenues; toutefois, pour être publiées, ces communications doivent être factuelles et analytiques. Nous invitons également les lecteurs à nous faire part de leurs travaux de recherche en cours et à nous signaler les nouvelles publications, les sources de données et les événements à venir qui concernent la main-d'oeuvre et le revenu.

Statistique Canada se réserve le droit de sélectionner et de réviser les informations reçues avant de les publier. Toute correspondance, dans l'une ou l'autre langue officielle, doit être adressée à : Heather Berrea, coordonnatrice de «Quoi de neuf?», *L'emploi et le revenu en perspective*, immeuble Jean-Talon, 5e étage, Statistique Canada, Ottawa, K1A 0T6. On peut aussi communiquer avec elle par téléphone au (613) 951-8613 ou par télécopieur au (613) 951-4179, ou par le biais de l'Internet : berrhea@statcan.ca.

Faits saillants

Heures supplémentaires : la situation actuelle

... p. 9

- Entre janvier et septembre 1997, près de 2 millions d'employés ont fait quelque 18 millions d'heures supplémentaires chaque semaine. Le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires travaillées était de 9,2.

- Plus de la moitié (53 %) des travailleurs qui ont fait du surtemps n'ont pas été rémunérés ou d'une autre façon indemnisés en échange des heures supplémentaires, alors que 45 % ont été payés pour tout le surtemps effectué. Seulement 2 % ont déclaré à la fois des heures rémunérées et non rémunérées.

- Les hommes sont plus nombreux à effectuer du surtemps que les femmes : par exemple, une proportion plus importante d'hommes ont déclaré du temps supplémentaire (20 % comparativement à 14 % des employées) et ils ont tendance à en faire davantage que les femmes : 9,9 heures, en moyenne, par rapport à 8,1 heures. Par conséquent, près de 2 heures supplémentaires sur 3 ont été effectuées par des hommes.

- La majorité des personnes qui ont effectué du temps supplémentaire (62 %) étaient âgées de 25 à 44 ans. Par contre, parmi les groupes d'âge examinés, les 15 à 24 ans étaient de loin les plus susceptibles d'être rémunérés (70 % d'entre eux). Cette proportion est beaucoup moindre chez les 25 à 34 ans (47 %), les 45 à 54 ans (36 %) et chez les 55 ans et plus (41 %).

- Parmi les professions étudiées, les enseignants, les gestionnaires et les administrateurs, ainsi que les professionnels des sciences naturelles, du génie et des mathématiques étaient les plus susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires (rarement rémunérées).

- Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées était plus élevé dans les mines, la construction, l'exploitation forestière et les services forestiers, l'agriculture et l'administration fédérale (plus de 10 heures de surtemps par semaine). On associe le plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées aux travailleurs des organisations religieuses, suivis de ceux des services d'enseignement (plus de 11 heures par semaine pour les deux).

- Les travailleurs à temps plein étaient plus susceptibles que ceux à temps partiel de faire des heures supplémentaires. La fréquence du surtemps était également élevée chez les employés qui occupaient un emploi permanent, chez ceux qui travaillaient dans une grande entreprise, ainsi que chez les personnes qui touchaient des gains hebdomadaires élevés. Le surtemps était plus susceptible d'être rémunéré si les travailleurs étaient syndiqués ou s'ils étaient payés à l'heure.

- Selon la province, les taux de surtemps se situaient entre 13 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 21 % en Alberta. Les concentrations de personnes effectuant du temps supplémentaire étaient relativement élevées dans les régions métropolitaines suivantes : Calgary, Kitchener-Waterloo, Ottawa-Hull, Saskatoon, Edmonton, Windsor, Victoria, Winnipeg et Hamilton.

Redistribution des heures supplémentaires

... p. 27

- Selon l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995, 1,5 million de travailleurs, soit 14 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés, ont déclaré travailler habituellement une moyenne de 5,6 heures supplémentaires rémunérées par semaine, soit un total de 6,8 millions d'heures. En supposant que les heures supplémentaires pourraient être converties en emplois à temps plein de 40,5 heures-semaine (le nombre moyen d'heures-semaine des travailleurs à temps plein), le total de ces heures pourrait créer 169 000 emplois, faisant ainsi passer le taux de chômage de 8,7 % à 7,5 %.

- Ces nouveaux emplois hypothétiques nécessiteraient des qualifications relativement élevées. Une certaine inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des emplois hypothétiques risque donc d'amputer de quelques milliers le potentiel de création d'emplois.

- De plus, si on tient compte à la fois de la profession et de la province, le potentiel de 169 000 emplois ne serait plus que de 93 000. Le taux de chômage passerait alors de 8,7 % à 8,0 %, au lieu des 7,5 % que laissait supposer le scénario le plus optimiste.

- Si on réduisait uniquement les heures supplémentaires des travailleurs favorables à une telle mesure, seuls un peu moins de 10 000 emplois à temps plein seraient créés et l'effet sur le taux de chômage passerait presque inaperçu.

Travailler plus ou moins ? Que préfèrent les travailleurs ? ... p. 35

- En Novembre 1995, les deux tiers des travailleurs rémunérés étaient satisfaits de leur horaire de travail. Cependant, 27 % des travailleurs souhaitaient avoir un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée, tandis que 6 % préféraient travailler moins longtemps moyennant une rémunération plus faible. Le fait qu'un plus grand nombre de personnes préfèrent travailler plus longtemps que moins longtemps est une situation qui vaut pour chaque province, groupe d'âge, niveau d'instruction, domaine d'activité et chaque groupe professionnel.

- Près de 80 % des hommes et plus de 50 % des femmes qui travaillaient moins de 30 heures par semaine préféraient travailler davantage. En outre, les personnes mal rémunérées sont plus susceptibles que les personnes bien rémunérées de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures : environ la moitié des hommes qui touchaient moins de 10 $ l'heure auraient aimé travailler plus longtemps.

- La permanence d'emploi, l'âge et le niveau d'ancienneté jouent aussi un rôle important à l'égard des heures de travail que préfèrent les employés. Environ la moitié des travailleurs dont les emplois n'étaient pas permanents désiraient travailler un plus grand nombre d'heures. Un travailleur de 15 à 24 ans sur deux disait vouloir travailler un plus grand nombre d'heures. On a observé un pourcentage semblable chez les travailleurs ayant entre un et six mois d'ancienneté.

- Les diplômés d'université, les professionnels, les gestionnaires et les personnes qui travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales préfèrent plus souvent travailler un moins grand nombre d'heures contre une rémunération plus faible. C'est le cas aussi pour les travailleurs qui ont des salaires horaires élevés, un grand nombre d'heures de travail, une ancienneté élevée et occupent des emplois permanents ou qui offrent un régime de pensions.

Disparités régionales et emplois non permanents ... p. 43

- En novembre 1995, 12 % des travailleurs rémunérés occupaient un emploi non permanent, c'est-à-dire un emploi saisonnier, temporaire, occasionnel, ou obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

- Les emplois non permanents sont, à l'instar du chômage, concentrés dans la région de l'Atlantique (20 % des emplois rémunérés) et, dans une moindre mesure, au Québec (14 %).

- Parmi l'ensemble des régions métropolitaines de recensement (RMR), celle de Vancouver avait le plus bas taux d'emploi non permanent au pays, soit seulement 7 %. Victoria (22 %), St. John's et Saint John (chacune 19 %), Ottawa (18 %) et la ville de Québec (17 %) faisaient état de taux plus élevés. Le taux d'emploi non permanent le plus élevé du pays revient à Terre Neuve, plus précisément dans les communautés situées à l'extérieur de la RMR de St. John's, où près du tiers (31 %) des employés avaient des emplois non permanents.

- Dans l'ensemble, les emplois non permanents les mieux rémunérés sont les emplois temporaires, pour lesquels le salaire horaire moyen est de 14,63 $. Ce dernier est de 11,93 $ dans le cas des emplois saisonniers et de 10,04 $ pour les emplois sur appel ou occasionnels. Parmi les RMR, les emplois non permanents les plus rémunérateurs se retrouvent à Vancouver (15,06 $ l'heure), tandis que les moins rémunérateurs reviennent à Halifax (8,50 $ l'heure).

- On associe davantage aux emplois permanents que non permanents des avantages tels que régime de pension de l'employeur, assurance santé, assurance dentaire et congés de maladie payés. Cependant, la Saskatchewan, le Québec et Terre-Neuve ont une part plus élevée d'emplois, tant permanents que non permanents, auxquels sont assortis des avantages sociaux. Il s'agit en fait de trois provinces où les taux de syndicalisation sont très élevés.

Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier ... p. 50

- Selon les données de l'Enquête sur la population active remaniée, une moyenne d'un peu plus de 3,5 millions de Canadiens faisaient partie d'un syndicat au cours des neuf premiers mois de 1997, ce qui équivaut à environ le tiers de l'ensemble des employés.

- Les effectifs syndicaux ont progressé assez régulièrement de 1967 à 1990, passant de 2,1 millions à un sommet de 3,8 millions, pour ensuite se replier légèrement. Durant ces 30 années, le taux de syndicalisation s'est par contre immobilisé dans une fourchette allant de 31 % à 33 %. Alors que les effectifs syndicaux masculins ont fléchi, le taux de syndicalisation global s'est maintenu, grâce à la progression substantielle des effectifs syndicaux féminins.

- En moyenne cette année, 73 % des employés du secteur public font partie d'un syndicat; ce chiffre est plus de trois fois supérieur au taux de syndicalisation du secteur privé (22 %).

- Environ 4 cols bleus sur 10 sont membres d'un syndicat en 1997, comparativement à 3 cols blancs sur 10. Parmi ces derniers, la moitié des travailleurs professionnels comme les enseignants et les infirmières font partie d'un syndicat; il s'agit du taux de syndicalisation le plus élevé de tous les groupes professionnels étudiés.

- De forts taux de syndicalisation ont été observés chez les salariés de 45 à 54 ans ainsi que parmi ceux dont la durée de l'emploi était assez longue. Dans un cas comme dans l'autre, cela fait écho au taux élevé observé parmi la population vieillissante des cols bleus et des travailleurs du secteur public.

- Terre-Neuve et le Québec ont un taux de syndicalisation élevé, alors que l'Ontario et les trois provinces maritimes ont un taux inférieur à la moyenne; l'Alberta, pour sa part, a le taux le plus faible.

- Les emplois dont les titulaires sont syndiqués sont généralement associés à un salaire plus élevé, de meilleurs avantages sociaux et un régime de travail plus favorable, à biens des égards, que les emplois dont les titulaires ne sont pas syndiqués. On ne peut cependant pas imputer la totalité de ces écarts à la seule adhésion syndicale.

- Les conflits de travail semblent avoir repris de plus belle après une longue période d'accalmie. En 1996, les grèves et lock-out ont fait perdre 3,3 millions de jours-personnes, c'est-à-dire plus de deux fois le niveau observé en 1995 (1,6 millions). Au cours des six premiers mois de 1997, 1,3 million de jours-personnes ont déjà été perdus.

Quoi de neuf ?

... p. 69

- Le fichier de microdonnées à usage public de l'Enquête sur les dépenses en réparations et rénovations est maintenant disponible. Ce fichier utilise des données provenant de l'Enquête sur les dépenses en réparations et rénovations effectuées par les propriétaires-occupants et des données de l'Enquête sur l'amélioration éconergétique résidentielle. Ces deux enquêtes ont été menées en mars 1996 et ont trait à l'année civile 1995.

- *Variations de l'emploi, 1995* présente des données sur les employeurs, la masse salariale et l'emploi, selon la province et le territoire ainsi que selon l'industrie. Ce document est basé sur le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi, un fichier qui couvre toutes les entreprises qui, de 1983 à 1995, comptaient au moins un employé.

- *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens, 1995* examine l'élargissement de l'écart entre les revenus des familles à deux conjoints comptant deux soutiens et celles n'en comptant qu'un. Sont aussi disponibles des fichiers de microdonnées renfermant des données sur les revenus et les gains des familles économiques et des particuliers pour l'année 1995, ainsi que des données sur leurs caractéristiques sociodémographiques.

- *Revenu des aînés, 1995,* offre des renseignements sur les caractéristiques démographiques et de revenu à l'échelle des provinces et des territoires; des villes, villages et régions métropolitaines de recensement; des divisions de recensement; des régions de tri d'acheminement; ainsi que des itinéraires de facteur. *Profil du revenu de la population active, 1995,* également basé sur des données tirées des déclarations de revenus, sert à appuyer les activités entourant les études de marché et la planification des politiques.

- Les femmes sont aujourd'hui moins susceptibles d'interrompre leur emploi rémunéré qu'elles ne l'étaient au cours des dernières décennies. En outre, celles qui le font reviennent au travail plus rapidement. C'est là le principal constat de «Changement touchant la continuité du travail chez les femmes», un article paru dans le numéro de l'automne 1997 de *Tendances sociales canadiennes*. Un autre article, «Diminution de la rémunération des jeunes hommes», également paru dans ce numéro, examine la diminution de la rémunération réelle des travailleurs de sexe masculin de moins de 35 ans qui ont commencé à travailler dans les années 80, ainsi que le potentiel de rémunération plus faible «légué» aux jeunes dans les années 90.

- Le troisième numéro de *Le point sur la population active* porte sur les tendances du travail autonome. Entre 1989 et 1996, les travailleurs autonomes représentaient plus des trois quarts de l'augmentation de tous les travailleurs. Contrairement à ce que l'on pouvait observer dans les années 80, cette croissance s'est produite chez les propriétaires d'entreprise sans employés.

- La Direction des études analytiques vient de publier quatre nouveaux documents de recherche. *Mesures d'inégalité divergentes – Théorie et résultats empiriques* traite principalement des méthodes d'analyse de la distribution des revenus, en particulier des fondements qui sous-tendent les affirmations sur l'ampleur ou la tendance de l'inégalité. «Les mises à pied permanentes au Canada ont-elles augmenté au cours des années 80 et au début des années 90 par rapport à la fin des années 70 ?» constitue la principale question sur laquelle se penche le document intitulé *Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990 ?* Dans *Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale*, les causes sous-jacentes de la plupart des mises à pied permanentes sont examinées. Ce document tente aussi de déterminer si les mises à pied permanentes sont le plus souvent un événement rare pour les travailleurs, ou sont-elles la prolongation d'une série de mises à pied répétitives ? *Importance de la recherche et du développement sur l'aptitude à innover des petites et des grandes entreprises manufacturières canadiennes* compare les profils d'innovation des petites et des grandes entreprises et examine la variation de l'intensité et de l'efficacité des activités de R et D selon la taille de l'entreprise. □

Numéros déjà parus : *il vous manque un numéro?*

Ne craignez rien! Vous pouvez vous procurer les numéros déjà parus de **L'emploi et le revenu en perspective**. Voici les études publiées dans ces numéros :

Automne 1997	Bilan de mi-année 1997 · Emploi non permanent · Retour aux études · Équité entre les générations · Mises à pied permanentes
Été 1997	Partage d'emploi · Âge de la retraite · Revenu familial après séparation · Travail et informatisation · Après le secondaire
Printemps 1997	Bilan de 1996 · Le Nord : Emploi; Gains et revenus · Confection de vêtements · Cotisants à un REER : Les jeunes; Faible revenu · Conditions de travail
Hiver 1996	Taux d'emploi · REER : Retraits; Transferts · Gestionnaires · Stabilité de l'emploi · Index : 1989 à 1996

Pour plus d'information, communiquez avec **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**, ou composez sans frais le numéro **1 800 267-6677**.

L'emploi et le revenu en perspective

La revue trimestrielle qui vous renseigne sur le marché du travail et le revenu.

Heures supplémentaires : la situation actuelle

Doreen Duchesne

En moyenne, 1,5 million de Canadiens étaient en chômage entre janvier et septembre 1997. Pourtant, durant la même période, près de 2 millions de Canadiens ont, chaque semaine, prolongé leur horaire de travail normal ou prévu d'environ 17,6 millions d'heures, ce qui représente 5 % du total des heures de travail habituelles. Non seulement le taux de chômage est-il demeuré élevé malgré la reprise économique qui a suivi la récession du début des années 90, mais bien des gens qui travaillent sont sous-employés[1]. Paradoxalement, d'autres ploient sous le lourd fardeau des longues heures de travail.

Les couples à deux revenus et les parents seuls qui ont un emploi sont particulièrement menacés par le stress et la fatigue lorsque le temps manque à la fin de la journée pour s'acquitter des obligations familiales et des autres responsabilités du ménage (Frederick, 1995). Cependant, certains doivent exécuter de longues heures pour joindre les deux bouts. D'autres accomplissent ce surcroît de travail, souvent sans être rémunérés, parce qu'ils estiment ne pas avoir le choix, pour obtenir de l'avancement, pour accomplir leurs tâches ou tout simplement pour conserver leur emploi dans un contexte économique marqué par la compression des coûts et la rationalisation. Mentionnons également les personnes qui font des heures supplémentaires pour la satisfaction que leur apporte leur travail.

On a laissé entendre qu'une réduction des heures normales de travail de l'ensemble des employés à temps plein permettrait de régler les problèmes associés à la polarisation des heures de travail (c'est-à-dire une forte concentration de travailleurs ayant trop ou trop peu d'heures de travail). De même, on a prétendu que le remplacement des heures supplémentaires par de nouveaux emplois pourrait réduire, voire éliminer le chômage et le sous-emploi (Rifkin, 1995).

Toutefois, une étude récente a démontré que le nombre de travailleurs qui accepteraient de travailler moins en échange d'une baisse de salaire est relativement faible (Drolet et Morissette, 1997a et 1997b). En outre, dans un article complémentaire publié dans le présent numéro de *Perspective* (Galarneau, 1997), on est arrivé à la conclusion que la conversion des heures supplémentaires rémunérées en nouveaux emplois ne se traduirait que par une légère diminution du taux de chômage, compte tenu du non-appariement des caractéristiques de nombreux chômeurs et de celles des personnes qui font des heures supplémentaires rémunérées (par exemple les compétences et l'endroit). Enfin, pour de nombreux employeurs, il est plus onéreux de recruter du personnel pour accomplir le surcroît de travail que de verser aux employés en poste une prime pour les heures supplémentaires[2].

Le présent article vise à éclairer le débat en déterminant combien d'heures supplémentaires rémunérées ou non sont effectuées chaque semaine et par qui. Il aborde aussi la question des types d'emploi qu'occupent ces personnes. Les différences entre les heures supplémentaires rémunérées et les heures supplémentaires non rémunérées sont soulignées lorsqu'elles sont révélatrices. Le profil, qui est fondé sur les données de l'Enquête sur la population active (EPA) portant sur les travailleurs rémunérés (employés) âgés de 15 ans et plus, couvre la période de janvier à septembre 1997 (voir *Source des données, notes et définitions*). Bien que la plupart des résultats aient été condensés dans des moyennes de neuf mois, quelques-uns mettent l'accent sur des variations mensuelles.

Résultats d'ensemble

La première série de points saillants fait état du nombre d'employés qui font du surtemps durant une semaine donnée, ainsi que du nombre d'heures supplémentaires exécutées. Elle révèle également des différences notables entre les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées; ces différences sont analysées plus à fond dans les prochaines sections.

- Plus de 1,9 million des 11,4 millions de travailleurs rémunérés (17 %) ont effectué des heures supplémentaires dans une semaine type en 1997. Plus de la moitié (53 %) n'ont pas été rémunérés ou indemnisés d'une autre façon en échange de toutes les heures supplémentaires[6], alors que 45 % ont été payés pour tout le surtemps effectué. Seulement 47 000 personnes (2 %) ont déclaré à la fois des heures rémunérées et des heures non rémunérées (tableau 1).
- En moyenne, les personnes qui ont été rémunérées pour toutes les heures supplémentaires exécutées ont déclaré 8,8 heures de surtemps chaque semaine; lorsque le surtemps n'était jamais rémunéré, le nombre d'heures supplémentaires était encore plus élevé (9,5 heures). Les quelques personnes qui ont déclaré des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ont prolongé chaque semaine de travail de 12,7 heures (tableau 2).
- La majorité des personnes qui ont effectué des heures supplémentaires ajoutaient tout au plus 10 heures à leur semaine de travail : 36 % (692 000 employés) faisaient de 1,1 à 5 heures de plus et 33 % (633 000), de 5,1 à 10 heures de plus. Quoi

Doreen Duchesne est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6379.

Source des données, notes et définitions

Les données utilisées dans le présent article proviennent d'une seule source, soit l'Enquête sur la population active (EPA). La dernière refonte de l'EPA, qui a été mise en œuvre intégralement en janvier 1997, permet de recueillir des renseignements supplémentaires sur l'emploi du répondant, entre autres la fréquence et le nombre d'heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées, la syndicalisation, la permanence de l'emploi, la taille de l'établissement, les gains et la rémunération horaire.

Voici le libellé des questions de l'EPA qui portent précisément sur les heures supplémentaires :

«La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires payées a-t-[il/elle] travaillé à cet emploi ?»

«La semaine dernière, combien d'heures supplémentaires non payées a-t-[il/elle] travaillé à cet emploi ?»

Le présent article traite exclusivement des travailleurs rémunérés, c'est-à-dire ceux qui touchent un traitement ou un salaire ou sont rémunérés d'une autre façon, notamment avec des pourboires et des commissions. Les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus; les travailleurs autonomes contrôlent leurs heures de travail et leur rémunération, qui fluctuent souvent; dans le cas des travailleurs familiaux, l'ensemble des heures de travail (normales et supplémentaires) ne sont pas rémunérées, bien que l'on présume que la personne tire un avantage économique de l'entreprise familiale.

Quelques travailleurs rémunérés qui occupaient plusieurs emplois simultanément (c.-à-d. qui cumulaient des emplois) mais étaient des travailleurs autonomes ou des travailleurs familiaux non rémunérés dans le cadre de leur emploi principal (celui auquel ils consacraient le plus de temps) ont été exclus de l'analyse. Dans le cas des personnes cumulant des emplois qui occupaient leur emploi principal et d'autres emplois moyennant rémunération, seules les caractéristiques de l'emploi principal et les heures consacrées à celui-ci ont été prises en compte.

Quelque 8 % des travailleurs rémunérés étaient absents pendant toute la semaine de référence. On pourrait exclure ces absents du nombre total de travailleurs rémunérés utilisés pour calculer les taux de surtemps du fait que certains d'entre eux auraient également pu avoir fait des heures supplémentaires s'ils avaient travaillé; une telle exclusion augmenterait légèrement les taux de surtemps indiqués dans le présent document[3]. Cependant, dans la présente étude, les absents ont été inclus dans le calcul des taux, et ce, pour plusieurs raisons : il se peut que certaines personnes aient déclaré du surtemps uniquement parce qu'elles remplaçaient des personnes absentes; au cours d'une semaine donnée, il y aura toujours un nombre considérable de travailleurs absents, qui doivent être pris en compte si l'objectif consiste à mesurer la propension des employés à exécuter des heures supplémentaires en général; enfin, le retranchement des personnes absentes pendant toute la semaine nécessiterait un rajustement complexe afin que l'on puisse tenir compte des personnes absentes durant une partie de la semaine.

Comme l'économie est soumise à des influences saisonnières et que la présente étude ne porte pas sur une année civile complète, la fréquence des heures supplémentaires peut être surestimée ou sous-estimée dans certaines industries et professions; par exemple, Noël s'avère la meilleure période de l'année dans le commerce de détail et cette période n'est pas visée par le présent article.

Le stade du cycle économique correspondant à la période de référence d'une étude sur le marché du travail peut influer sur les résultats du fait que la demande de surtemps augmente en période d'expansion et diminue durant une récession. La période visée par le présent article se caractérise par une expansion modérée.

Finalement, certains événements irréguliers ou imprévus tels que les arrêts de travail ou les catastrophes naturelles (par exemple, les inondations) peuvent entraîner une diminution ou une hausse des heures supplémentaires dans certaines industries, professions ou régions.

Définitions

Heures habituelles : Nombre d'heures de travail exécutées pendant la semaine, habituellement rémunérées ou mentionnées dans un contrat, à l'exclusion des heures supplémentaires[4].

Heures réelles : Nombre d'heures pendant lesquelles le répondant a vraiment travaillé durant la semaine de référence, ce qui englobe les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées et qui exclut le temps qui n'a pas été consacré au travail pour quelque raison que ce soit.

Heures supplémentaires : Heures de travail effectuées durant la semaine de référence en surplus des heures normales ou prévues; ce concept est également désigné par l'expression «surtemps».

Heures supplémentaires rémunérées : Heures supplémentaires pour lesquelles l'employé a été rétribué ou indemnisé d'une autre façon (par exemple, en congé ou en nature).

Heures supplémentaires non rémunérées : Heures supplémentaires pour lesquelles l'employé n'a pas été rétribué ou indemnisé d'une autre façon.

Travailleur à temps plein : Personne qui travaille pendant 30 heures ou plus par semaine. Dans le cas d'une personne cumulant des emplois, seules les heures exécutées dans le cadre de l'emploi principal (celui auquel la personne consacre le plus de temps) sont utilisées pour déterminer s'il s'agit d'un travailleur à temps plein ou à temps partiel[4].

qu'il en soit, 15 % (282 000) effectuaient plus de 15 heures supplémentaires durant une période de 7 jours type (tableau 3).

- Les personnes dont le surtemps était rémunéré intégralement ont déclaré 7,5 millions d'heures supplémentaires chaque semaine, alors que 9,5 millions d'heures supplémentaires ont été effectuées par des personnes pour qui aucune de ces heures n'était rémunérée. Il faut également ajouter les 598 000 heures supplémentaires des personnes qui ont déclaré à la fois du surtemps rémunéré et non rémunéré (tableau 8).
- Le nombre total d'heures supplémentaires déclarées durant une semaine (17,6 millions en moyenne) représentait 4,8 % des heures habituelles exécutées par l'ensemble des employés (364,3 millions d'heures) et 25 % des heures habituelles effectuées par les personnes qui ont fait du surtemps (70,7 millions d'heures).

Dans le reste du présent rapport, le temps supplémentaire rémunéré suppose que la personne a été rétribuée pour toutes les heures supplémentaires effectuées; de même, le temps supplémentaire non rémunéré signifie que l'employeur n'a rien versé en échange des heures supplémentaires. Les quelques résultats se rapportant à des personnes ayant déclaré du temps supplémentaire rémunéré et non rémunéré sont accompagnés d'une mention explicite à cet effet.

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire des heures supplémentaires

Bien que de nombreuses femmes fassent du surtemps, les hommes en font beaucoup plus (près de 2 heures supplémentaires sur 3 sont effectuées par des hommes). Cet écart est en partie attribuable aux types d'emploi habituellement occupés par les femmes; par exemple, ces dernières sont plus susceptibles que les hommes de

Tableau 1
Caractéristiques des employés faisant des heures supplémentaires

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
		Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
			milliers		
Total	**11 414**	**1 912**	**860**	**1 005**	**47**
Sexe					
Hommes	6 010	1 182	603	550	29
Femmes	5 404	730	257	455	18
Âge					
15 à 24 ans	1 888	181	126	51	4
25 à 54 ans	8 640	1 611	685	884	42
25 à 34 ans	3 114	576	271	289	16
35 à 44 ans	3 236	608	260	332	16
45 à 54 ans	2 289	426	154	262	9
55 ans et plus	887	121	49	70	--
Situation familiale					
Ensemble des familles	9 690	1 552	703	814	35
Familles époux-épouse	8 509	1 396	627	738	31
Avec enfants *	4 537	823	362	442	19
Certains d'âge préscolaire **	1 682	308	147	154	6
Aucun d'âge préscolaire	2 856	516	214	288	13
Sans enfants	3 972	573	265	296	12
Familles monoparentales	692	93	44	46	3
Autres familles †	490	63	32	30	2
Personnes vivant seules	1 724	360	157	191	12

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
Nota : La colonne «Ensemble des employés» comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.
* *Âgés de moins de 25 ans et vivant à la maison.*
** *Âgés de moins de 6 ans.*
† *Par exemple, deux personnes apparentées vivant ensemble.*

travailler à temps partiel; de plus, leur concentration dans certaines industries et professions est supérieure à la moyenne. (La relation entre les heures supplémentaires et les caractéristiques de l'emploi sera analysée plus loin dans le présent article.) De plus, les femmes ont généralement tendance à assumer davantage d'obligations familiales que les hommes, ce qui restreint la possibilité de faire des heures supplémentaires (Frederick, 1995).

- En 1997, 20 % des employés masculins ont déclaré du temps supplémentaire, comparativement à 14 % des employées. Les hommes sont plus nombreux à effectuer du surtemps, et ils ont tendance à en faire davantage que les femmes : 9,9 heures, en moyenne, par rapport à 8,1 heures (tableaux 1 et 2).
- Les hommes étaient beaucoup plus susceptibles que les femmes d'être rémunérés en échange des heures supplémentaires. Environ la moitié des 1,2 million d'hommes qui ont effectué du temps supplémentaire ont été rétribués; par comparaison, 1 femme sur 3 parmi les 730 000 ayant fait du surtemps a été payée (graphique A).

Tableau 2
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon certaines caractéristiques des employés

	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
Total	**9,2**	**8,8**	**9,5**	**12,7**
Sexe				
Hommes	9,9	9,3	10,4	14,2
Femmes	8,1	7,4	8,3	10,3
Âge				
15 à 24 ans	8,6	8,8	8,1	11,0
25 à 54 ans	9,2	8,7	9,5	12,8
25 à 34 ans	9,2	9,0	9,2	12,4
35 à 44 ans	9,1	8,5	9,4	13,9
45 à 54 ans	9,4	8,6	9,9	11,4
55 ans et plus	9,9	8,8	10,6	--
Situation familiale				
Ensemble des familles	9,2	8,7	9,5	12,7
Familles époux-épouse	9,3	8,8	9,6	12,9
Avec enfants *	9,4	8,8	9,7	13,3
Certains d'âge préscolaire **	9,5	9,1	9,7	13,0
Aucun d'âge préscolaire	9,3	8,7	9,7	13,4
Sans enfants	9,3	8,8	9,6	12,3
Familles monoparentales	8,1	7,9	8,2	10,7
Autres familles †	9,0	8,5	9,4	12,7
Persones vivant seules	9,1	8,8	9,2	12,7

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
* *Âgés de moins de 25 ans et vivant à la maison.*
** *Âgés de moins de 6 ans.*
† *Par exemple, deux personnes apparentées vivant ensemble.*

Les heures supplémentaires non rémunérées croissent avec l'âge

Les résultats de l'enquête démontrent que la prévalence des heures supplémentaires déclarées et leur nombre varient selon l'âge. De nombreux jeunes qui ont un emploi vont encore à l'école et ont relativement peu d'occasions de faire du surtemps; en outre, les jeunes dont la participation au marché du travail est limitée (c'est-à-dire qui occupent un emploi temporaire ou à temps partiel) peuvent être moins portés à travailler gratuitement. À l'autre bout du spectre de l'âge, certains travailleurs peuvent décider de faire moins d'heures afin de prendre graduellement leur retraite, alors que d'autres peuvent être dans l'impossibilité d'effectuer du surtemps en raison de leur état de santé. De plus, lorsque les travailleurs sont prêts à quitter le marché du travail, ils ont généralement moins d'obligations familiales onéreuses.

- La majorité des personnes qui ont effectué du temps supplémentaire (62 %) étaient âgées de 25 à 44 ans. Les jeunes travailleurs et les travailleurs plus âgés étaient sous-représentés; par exemple, les jeunes de 15 à 24 ans ainsi que les employés de 55 ans et plus réunis représentaient 24 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés mais seulement 16 % des personnes qui ont fait des heures supplémentaires.
- Parmi les personnes ayant déclaré du temps supplémentaire, les 15 à 24 ans étaient de loin les plus susceptibles d'être rémunérés (70 % d'entre eux). Cette proportion est beaucoup moindre chez les 25 à 34 ans (47 %) et les 45 à 54 ans (36 %). Comparativement à ce dernier groupe, elle est légèrement plus élevée chez les 55 ans et plus (41 %).
- Le nombre moyen d'heures supplémentaires rémunérées fluctue légèrement selon le groupe d'âge, passant de 8,5 heures chez les 35 à 44 ans à 9,0 heures chez les 25 à 34 ans. Par contraste, le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées augmente avec l'âge, variant entre 8,1 heures chez les jeunes et 10,6 heures chez les 55 ans et plus (tableau 2).

Graphique A
Les femmes sont moins susceptibles d'être rémunérées pour leurs heures supplémentaires.

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Les travailleurs qui font du surtemps sont moins susceptibles de provenir de familles monoparentales[7]

Il y a une offre (tributaire de l'employé) ainsi qu'une demande (tributaire de l'employeur) de temps supplémentaire. Lorsque du surtemps doit être effectué, que ce soit pour respecter un délai ou pour répondre à l'augmentation subite de la demande de biens ou de services, c'est habituellement sur l'initiative de l'employeur, tout particulièrement si les heures supplémentaires sont rémunérées. Par contre, dans le cas de l'employé, le désir d'effectuer du temps supplémentaire est, dans une large mesure, déterminé par la situation personnelle ou familiale, par exemple, le temps disponible (surtout parmi les parents seuls) et la situation économique. Les observations suivantes démontrent dans quelle mesure la prévalence du temps supplémentaire varie selon la composition de la famille.

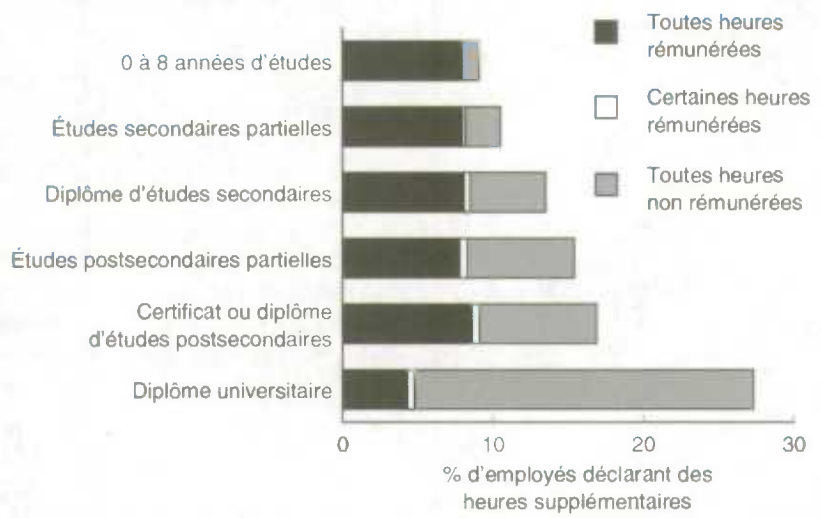
- En 1997, près des trois quarts des personnes qui ont exécuté des heures supplémentaires vivaient dans une famille époux-épouse (avec ou sans enfants), ce qui correspond à leur pourcentage du bassin des travailleurs rémunérés. En général, les membres de ces familles qui effectuaient du temps supplémentaire ont déclaré un peu plus d'heures que ceux des autres types de famille, y compris les personnes seules.
- Dans les familles époux-épouse avec enfants d'âge préscolaire, près de 1 employé sur 5 a effectué du surtemps. Lorsque la personne était rémunérée en échange de ce travail, le nombre d'heures supplémentaires s'établissait en moyenne à 9,1 par semaine; lorsque le surtemps n'était pas rémunéré, la personne travaillait gratuitement pendant 9,7 heures.
- Les personnes seules étaient plus susceptibles de déclarer des heures supplémentaires que celles qui vivaient dans une famille (21 % comparativement à 16 %). Bien que la catégorie des personnes seules englobe les personnes ne s'étant jamais mariées, qui ont un taux de surtemps relativement faible, on retrouve également au sein de ce groupe les personnes veuves, séparées ou divorcées qui ne vivent pas avec une personne apparentée.

Tableau 3
Répartition des travailleurs faisant des heures supplémentaires selon le nombre d'heures hebdomadaires additionnelles travaillées

	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			
Heures hebdomadaires additionnelles travaillées	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées
Total	**1 912**	**860**	**1 005**	**47**
0,1 à 1	86	46	40	--
1,1 à 5	692	315	369	9
5,1 à 10	633	292	325	16
10,1 à 15	219	89	121	9
15,1 à 20	166	67	93	6
20,1 à 25	44	20	22	3
25,1 à 30	36	16	18	2
Plus de 30	36	16	17	2

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Graphique B
Les heures supplémentaires non rémunérées sont plus courantes chez les diplômés universitaires.



Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

- Seulement 13 % des travailleurs des familles monoparentales ont effectué du surtemps; de plus, le nombre d'heures supplémentaires était moins élevé dans ces familles (en moyenne, 7,9 heures rémunérées ou 8,2 heures non rémunérées).

Les diplômés universitaires sont rarement payés pour le surtemps

Il existe une relation très marquée entre le niveau d'instruction de l'employé et la possibilité d'effectuer du surtemps ou la propension à en faire, sans doute du fait que la scolarité est à son tour étroitement liée à la profession. En effet, parmi les personnes qui font du temps supplémentaire, on constate des différences très prononcées entre les heures rémunérées et les heures non rémunérées, qui reposent sur la relation entre les études et l'emploi. La présente section analyse la question du temps supplémentaire uniquement dans l'optique de la scolarité.

- La propension à faire du temps supplémentaire augmente avec le niveau de scolarité de l'employé. Par exemple, 9 % des travailleurs ayant fait uniquement des études primaires ont déclaré des heures supplémentaires, comparativement à 13 % des personnes ayant un diplôme d'études secondaires (graphique B). Plus de 1 travailleur rémunéré ayant un diplôme universitaire sur 4 a déclaré des heures supplémentaires, ce qui est beaucoup plus élevé que chez les titulaires d'un diplôme ou d'un certificat d'études postsecondaires (27 % par rapport à 17 %).
- La relation positive existant entre le niveau d'instruction et les heures supplémentaires est liée au travail non rémunéré. En effet, les taux de surtemps non rémunéré varient entre 1 % dans le cas des employés qui ont fait des études primaires et 22 % chez les diplômés universitaires.
- Le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par semaine était le plus élevé chez les diplômés universitaires (10,4), suivis des personnes qui n'avaient fait que des études primaires (9,2).
- Les personnes qui avaient moins d'éducation formelle étaient presque toujours rémunérées en échange des heures supplémentaires : par exemple, 86 % des personnes ayant effectué du surtemps qui n'avaient fait que des études primaires ont été rétribuées pour la totalité des heures effectuées, comparativement à la moitié de celles qui détenaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Par contraste, les diplômés universitaires étaient rarement payés pour le temps supplémentaire (16 % d'entre eux seulement ont été rémunérés pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées).

L'enseignement est en premier rang parmi les professions associées avec le surtemps

Bien que des travailleurs de tous les domaines fassent des heures supplémentaires, ils ont tendance à être concentrés dans les postes de gestion et dans certaines professions libérales, c'est-à-dire des emplois qui requièrent souvent un niveau d'instruction plus élevé. Dans certaines autres professions, relativement peu de gens effectuent du surtemps; cependant, ils représentent une forte proportion des emplois. Toutefois, les employés les plus susceptibles d'exécuter des heures supplémentaires comptent souvent parmi les moins susceptibles d'être rétribués pour leurs efforts, sauf s'il s'agit de cols bleus.

- La moitié des personnes qui ont déclaré des heures supplémentaires étaient membres des professions libérales (25 %) ou occupaient un poste de gestionnaire ou d'administrateur (24 %). Quinze pour cent d'entre elles travaillaient dans la transformation, l'usinage ou la fabrication de produits, et 11 % effectuaient du travail de bureau (tableau 4).

Tableau 4
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon la profession

	Ensemble des employés	Ensemble des personnes qui font du surtemps		Toutes heures rémunérées		Toutes heures non rémunérées		Heures rémunérées et non rémunérées	
		Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes
	milliers	milliers		milliers		milliers		milliers	
Ensemble des professions	**11 414**	**1 912**	**9,2**	**860**	**8,8**	**1 005**	**9,5**	**47**	**12,7**
Gestion et administration	1 657	459	10,1	65	8,6	384	10,2	9	13,1
Professions libérales	2 268	478	9,8	115	8,8	349	10,1	14	12,3
Sciences naturelles, génie et mathématiques	510	137	9,2	50	9,3	80	8,7	6	13,9
Sciences sociales	253	51	8,4	9	7,9	40	8,3	2	12,7
Religion	39	8	14,4	--	--	8	14,5	--	--
Enseignement	618	175	11,7	7	12,6	167	11,7	2	12,3
Médecine et soins de santé	653	77	7,4	38	7,8	36	6,8	3	9,3
Professions des domaines artistique, littéraire et récréatif	195	29	9,3	11	7,9	17	10,0	--	--
Travail de bureau	1 839	201	6,6	109	7,1	86	5,7	7	9,9
Vente	981	122	8,2	42	7,7	77	8,4	3	10,6
Services	1 503	122	8,4	77	8,0	40	8,1	5	15,5
Secteur primaire *	252	31	12,8	24	13,1	7	11,4	--	--
Agriculture	147	13	10,1	8	10,1	4	9,8	--	--
Exploitation forestière et services forestiers	39	5	11,0	4	10,9	--	--	--	--
Mines	55	13	15,8	11	16,1	2	13,3	--	--
Transformation, usinage et fabrication de produits	1 565	283	8,9	247	8,9	32	7,9	5	13,6
Transformation	339	52	8,6	44	8,6	7	8,3	--	--
Usinage	218	50	9,8	47	9,8	3	8,6	--	--
Fabrication de produits	1 008	180	8,7	155	8,7	22	7,7	3	13,9
Construction	467	77	10,6	66	10,7	9	9,3	2	14,8
Opération de matériel de transport	417	67	9,8	54	9,3	11	10,8	2	16,7
Manutention et autres métiers	465	73	8,4	62	8,5	9	7,4	2	9,3
Manutention	319	46	8,2	42	8,3	3	7,0	--	--
Autres métiers **	146	26	8,8	19	9,1	6	7,7	--	--

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
Nota : La colonne «Ensemble des employés» comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.
* *Comprend aussi la pêche et le piégeage.*
** *Imprimeurs et conducteurs de machines (travailleurs non classés ailleurs).*

- De toutes les professions étudiées, l'enseignement connaît le plus fort taux de surtemps (plus de 28 % des enseignants ont effectué des heures supplémentaires entre janvier et septembre 1997); de plus, ces heures étaient rarement rémunérées (95 % des enseignants n'ont pas été payés pour ce surcroît de travail).
- Une forte proportion de gestionnaires et d'administrateurs ont également fait du surtemps (28 % des travailleurs rémunérés), suivis des professionnels des sciences naturelles, du génie et des mathématiques (27 %). La vaste majorité (84 %) des gestionnaires et des administrateurs ayant exécuté des heures supplémentaires l'ont fait gratuitement, tout comme la plupart des membres des professions libérales (73 %).
- La prévalence des heures supplémentaires était également bien supérieure à la moyenne dans les professions suivantes : mineurs (23 % d'entre eux ont fait des heures supplémentaires), usineurs (23 %), religieux (21 %), et travailleurs des sciences sociales[8] (20 %). Les heures supplémentaires étaient généralement rétribuées dans les deux premiers groupes professionnels (dans 86 % et 94 %

des cas, respectivement); par comparaison, les personnes dont la profession était liée à la religion ou aux sciences sociales n'étaient habituellement pas rémunérées pour leurs heures supplémentaires (93 % et 79 % respectivement).

- Les travailleurs spécialisés dans les services[9], les agriculteurs, les employés de bureau ainsi que les travailleurs en médecine et soins de santé (à l'exclusion des psychologues et des travailleurs sociaux, qui appartiennent à une autre catégorie) étaient les moins susceptibles de faire des heures supplémentaires.
- Les usineurs sont les plus susceptibles d'être rémunérés en échange du temps supplémentaire (47 000 travailleurs, soit 94 % des membres de cette profession qui ont fait du surtemps, ont été rétribués); ils sont suivis des manutentionnaires (42 000 ou 92 %), des travailleurs de la construction (66 000 ou 86 %), des travailleurs de la fabrication (155 000 ou 86 %), des mineurs (11 000 ou 86 %), et des travailleurs de la transformation (44 000 ou 85 %).
- Le plus grand nombre d'heures supplémentaires rémunérées a été effectué par les mineurs (moyenne de 16,1 heures par semaine), suivis des enseignants (12,6 heures), des travailleurs de l'exploitation forestière et des services forestiers (10,9 heures), des travailleurs de la construction (10,7 heures) et des agriculteurs (10,1 heures).
- Les religieux faisaient état du nombre d'heures supplémentaires non rémunérées le plus élevé, qui atteignait en moyenne 14,5 heures par semaine. Les mineurs travaillaient gratuitement pendant 13,3 heures additionnelles chaque semaine, suivi de près du personnel enseignant (11,7 heures) et des travailleurs spécialisés dans l'opération du matériel de transport (10,8 heures).

La majorité travaille dans les services ou les industries manufacturières

Comme 55 % des travailleurs rémunérés (6,3 millions) occupaient un emploi dans les services communautaires, aux entreprises et personnels (SCEP) ou dans les industries manufacturières, il n'est pas étonnant que l'on retrouve 57 % (1,1 million) des personnes qui font du surtemps dans ces domaines. Les SCEP englobent un large éventail d'activités, allant de la restauration (qui est caractérisée par des emplois à temps partiel offrant une faible rémunération et des avantages sociaux restreints) aux services d'enseignement et aux entreprises (qui emploient de nombreux professionnels bien rémunérés). Lorsque l'on analyse les données sur l'emploi selon l'industrie, il importe de se rappeler que l'on retrouve certaines professions dans toutes les industries; cependant, les pourcentages varient. Par exemple, les fabricants de voitures emploient des comptables, des avocats, des nettoyeurs et du personnel de cafétéria, de même que des monteurs de voitures, des spécialistes des essais sur route et des ingénieurs.

- Dans le groupe des SCEP, plus de 1 employé sur 3 ayant déclaré des heures supplémentaires travaillait dans les services d'enseignement; 40 % des employés de ce groupe travaillaient dans les services aux entreprises, les hôpitaux et les services connexes[10] (tableau 5). Dans les services aux entreprises, les heures supplémentaires étaient surtout effectuées dans les bureaux d'architectes et d'ingénieurs et les autres services scientifiques et techniques; les services d'informatique; les services de comptabilité et de tenue de livres; les études d'avocats et de notaires.
- Dans l'industrie manufacturière, 1 personne effectuant du surtemps sur 5 travaillait dans les industries du matériel de transport (principalement dans les véhicules automobiles, les pièces et les accessoires pour véhicules automobiles ainsi que dans les aéronefs et les pièces d'aéronefs). Plus de 1 personne exécutant du temps supplémentaire sur 5 se retrouvait dans une des industries manufacturières suivantes : communications et autre matériel électronique, autres industries de la machinerie et de l'équipement (par exemple, machinerie pour la construction, l'extraction minière et les scieries), imprimerie commerciale, pâtes et papiers, industries sidérurgiques, et scieries, ateliers de rabotage et usines de bardeaux[11].
- En plus d'analyser les industries qui regroupent le plus grand nombre de personnes effectuant du surtemps, il est bon de se pencher sur la fréquence des heures supplémentaires au sein des différentes industries. Ce type d'analyse révèle que les services d'enseignement étaient surreprésentés parmi les personnes qui exécutent du temps supplémentaire : cette industrie employait 12 % de l'ensemble des personnes ayant fait du surtemps alors qu'elle ne comptait que pour 8 % des travailleurs rémunérés. En effet, en 1997, 1 employé sur 4 a déclaré des heures supplémentaires dans les services d'enseignement; pour la plupart d'entre eux, ce travail n'a pas été rémunéré (des 225 000 personnes qui ont fait du surtemps, 207 000 n'ont pas été rétribuées)[12].
- La fréquence des heures supplémentaires était également élevée (environ 1 employé sur 4) dans les communications[13] (où elles n'étaient habituellement pas rémunérées); la fabrication de biens de consommation durables (moyennant rémunération la plupart du temps) et les mines (elles étaient généralement payées). Plus de 1 employé sur 5 des services aux entreprises, de l'administration fédérale, et du commerce de gros effectuait également du temps supplémentaire (sans être rémunéré la plupart du temps).

Tableau 5
Heures supplémentaires hebdomadaires moyennes selon l'industrie

	Ensemble des employés	Ensemble des personnes qui font du surtemps		Toutes heures rémunérées		Toutes heures non rémunérées		Heures rémunérées et non rémunérées	
		Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes	Nombre de personnes	Heures moyennes
	milliers	milliers		milliers		milliers		milliers	
Ensemble des industries	**11 414**	**1 912**	**9,2**	**860**	**8,8**	**1 005**	**9,5**	**47**	**12,7**
Industries des biens	3 003	589	9,6	395	9,5	182	9,5	11	13,4
Agriculture	125	12	10,3	7	10,3	4	10,5	--	--
Autres industries primaires *	237	49	12,6	31	13,8	17	10,1	--	--
Exploitation forestière et services forestiers	61	10	10,5	6	10,8	3	9,3	--	--
Mines	162	38	13,0	25	14,5	13	9,9	--	--
Industries manufacturières	2 043	427	9,0	290	8,7	130	9,5	7	13,2
Biens durables **	1 044	249	9,2	183	8,9	61	9,8	5	13,8
Matériel de transport	292	82	9,7	68	9,4	13	10,9	2	13,4
Biens non durables ***	999	179	8,7	107	8,3	69	9,2	3	12,1
Construction	464	73	10,7	53	11,0	19	9,7	--	--
Autres services publics	135	27	9,4	13	9,6	12	8,8	--	--
Industries des services	8 411	1 323	9,1	465	8,1	823	9,5	36	12,5
Transport et communications	767	141	9,2	77	8,7	59	9,5	4	12,9
Transport et entreposage	476	76	9,8	49	9,7	25	9,6	3	14,1
Communications	183	47	8,8	17	7,8	29	9,4	--	--
Services postaux et messagers	108	17	7,3	11	5,9	6	10,0	--	--
Commerce	1 926	251	8,3	118	7,5	128	8,9	5	12,0
De gros	526	108	8,6	47	7,8	59	9,0	2	13,9
De détail	1 400	143	8,1	70	7,3	69	8,8	3	10,7
Finances, assurances et affaires immobilières	664	126	8,4	29	6,8	93	8,8	4	11,1
Services communautaires, aux entreprises et personnels	4 253	662	9,5	191	8,3	456	9,9	15	11,8
Services d'enseignement	920	225	11,2	15	9,6	207	11,3	2	12,3
Hôpitaux et services connexes	1 031	132	7,8	50	8,2	77	7,4	5	10,1
Cabinets de professionnels du domaine de la santé	167	18	6,1	7	6,9	10	5,5	--	--
Organisations religieuses	76	12	12,3	2	9,4	10	12,9	--	--
Divertissements et loisirs	181	21	9,5	10	8,6	10	10,1	--	--
Services aux entreprises	646	135	9,6	46	9,0	85	9,7	4	12,7
Services personnels †	942	77	7,9	42	7,1	32	8,6	2	12,9
Services divers ††	290	43	9,1	19	8,5	23	9,4	--	--
Administration publique †††	801	144	8,9	50	9,0	87	8,3	7	14,5
Gouvernement fédéral	273	57	9,5	17	10,1	36	8,6	4	15,1
Gouvernement provincial	243	42	8,7	11	8,4	29	8,5	2	13,6
Administration municipale	283	45	8,3	22	8,5	21	7,6	2	14,1

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

Nota : La colonne «Ensemble des employés» comprend aussi les personnes qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires, ainsi que les personnes absentes pour toute la semaine.

* *Comprend aussi la pêche et la chasse.*

** *Industries du bois et du meuble, industries de première transformation des métaux, fabrication des produits métalliques, machinerie, matériel de transport, produits électriques et électroniques, et produits minéraux non métalliques.*

*** *Aliments et boissons, produits en caoutchouc et en matière plastique, textiles, papier, imprimerie et édition, produits raffinés du pétrole et produits chimiques.*

† *Hébergement et restauration, et services personnels et domestiques.*

†† *Associations (sauf organisations religieuses) et autres industries telles que services de location, photographie et services de voyage.*

††† *Comprend aussi les services diplomatiques et les organisations internationales.*

- Dans l'industrie des biens de consommation durables, les taux de surtemps étaient particulièrement élevés dans la fabrication des véhicules automobiles (33 % des employés); le béton préparé (32 %); la fabrication d'articles de quincaillerie, d'outils et de coutellerie (32 %); les aéronefs et les pièces d'aéronefs (31 %); les meubles de bureau (30 %); et les pièces et les accessoires pour véhicules automobiles (27 %).
- Dans certaines industries, le fait que le temps supplémentaire est rarement rémunéré est peut-être lié au faible taux de syndicalisation : seulement 8 % des employés des services aux entreprises et 11 % des travailleurs rémunérés du commerce de gros étaient syndiqués ou protégés par une convention collective, ce qui est bien en deçà de la moyenne de l'ensemble des industries (34 %). Cependant, dans les autres industries, il se peut que le temps supplémentaire soit rarement rétribué en partie du fait que bon nombre des emplois sont occupés par des professionnels et des administrateurs qui sont censés faire gratuitement du surtemps; par exemple, 73 % des employés de l'administration fédérale et 47 % des travailleurs rémunérés des communications étaient syndiqués ou protégés par une convention collective; cependant, ils n'étaient habituellement pas rétribués en échange de ce surcroît d'efforts.
- Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées était le plus élevé dans les mines (14,5 heures par semaine), qui étaient suivies de la construction (11,0 heures), de l'exploitation forestière et des services forestiers (10,8 heures), de l'agriculture (10,3 heures) et de l'administration fédérale (10,1 heures).
- Le plus grand nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a été exécuté par les travailleurs des organisations religieuses (12,9 heures par semaine), suivis de ceux des services d'enseignement (11,3 heures).

La rémunération horaire est un facteur déterminant

En 1997, 61 % des travailleurs rémunérés (6,9 millions d'employés en moyenne) avaient un taux de rémunération horaire (c'est-à-dire qu'ils étaient payés à l'heure). Cependant, seulement 47 % des personnes qui ont effectué du surtemps étaient rémunérées à l'heure, bien que cette observation générale cache des tendances très différentes qui sont mises en lumière lorsque l'on répartit le surtemps en heures rémunérées et en heures non rémunérées.

- La vaste majorité (81 %) des 860 000 travailleurs ayant déclaré du temps supplémentaire payé avaient un taux de rémunération horaire. La situation des 1,0 million de personnes qui ont fait gratuitement du surtemps est très différente : seulement 19 % d'entre elles étaient rémunérées à l'heure.
- La moitié des personnes rémunérées à l'heure qui ont déclaré du surtemps payé appartenaient aux groupes professionnels suivants : fabrication (20 %), travail de bureau (12 %), services (10 %) et construction (9 %).
- Les employés dont les heures supplémentaires n'étaient pas payées et qui n'avaient pas un taux de rémunération horaire étaient concentrés dans les postes de gestion et d'administration (43 %) et d'enseignement (19 %).
- Les trois quarts des employés rémunérés à l'heure dont le surtemps était payé travaillaient dans l'une des industries suivantes : les industries manufacturières (notamment le matériel de transport, les aliments, la fabrication des produits métalliques, et les industries du bois), le commerce de gros et de détail, la construction, les hôpitaux, les services personnels ou les transports et l'entreposage.
- Les employés qui n'étaient pas rémunérés à l'heure et qui faisaient gratuitement du temps supplémentaire se retrouvaient surtout dans le secteur des services. Près de 2 sur 3 travaillaient dans les services d'enseignement; le commerce de gros et de détail; les finances, les assurances et les affaires immobilières; les services aux entreprises; les administrations publiques.

D'autres caractéristiques de l'emploi entrent en jeu

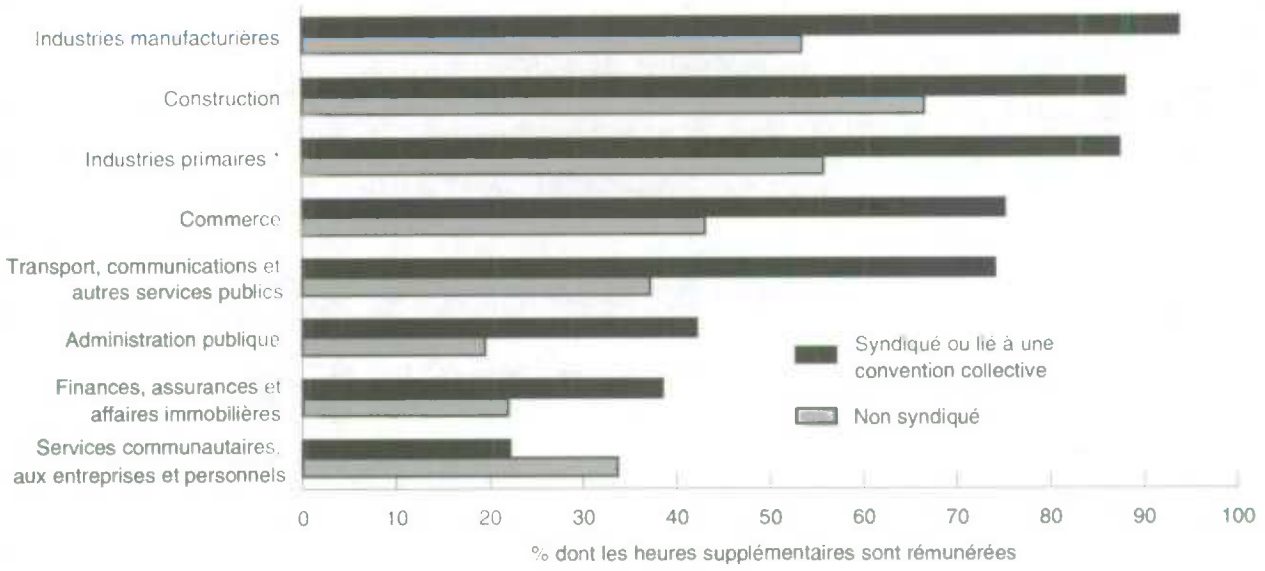
Outre la profession et l'industrie, d'autres caractéristiques interdépendantes de l'emploi influent sur l'exécution d'heures supplémentaires. Mentionnons notamment le statut d'employé à temps plein ou à temps partiel, la syndicalisation, la permanence de l'emploi, la taille de l'établissement, les heures habituelles et les gains. Par exemple, les travailleurs à temps plein ont un taux d'heures supplémentaires beaucoup plus élevé que les personnes qui travaillent à temps partiel; ces dernières sont plus susceptibles d'avoir un horaire irrégulier (Siroonian, 1993) et par conséquent, ont moins la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires.

- En 1997, seulement 8 % des employés à temps partiel faisaient des heures supplémentaires comparativement à 19 % des travailleurs à temps plein); quoi qu'il en soit, les travailleurs à temps partiel étaient plus susceptibles d'être rémunérés en échange des heures supplémentaires (52 %, par rapport à 44 % des personnes qui travaillent à temps plein).
- Même si les travailleurs à temps partiel faisaient état d'un nombre hebdomadaire moyen d'heures habituelles de travail beaucoup plus faible que leurs homologues à temps plein (17 heures comparativement à 40), le nombre d'heures supplémentaires était similaire. Lorsque toutes les heures supplémentaires étaient payées, les travailleurs à temps partiel en effectuaient 8,7 et les travailleurs à temps plein, 8,8. Lorsque le travail était accompli

gratuitement, les estimations s'établissaient respectivement à 8,5 et à 9,5 heures supplémentaires.

- Un peu moins de 3,9 millions de travailleurs rémunérés (34 %) étaient syndiqués ou protégés par une convention collective. L'existence ou l'absence d'une telle entente ne semble pas influer beaucoup sur la fréquence du temps supplémentaire : 18 % des travailleurs rémunérés qui étaient syndiqués ou protégés par une convention collective ont déclaré des heures supplémentaires, comparativement à 16 % des travailleurs non syndiqués.
- Cependant, les travailleurs syndiqués, ou à tout le moins protégés par une convention collective, étaient généralement plus susceptibles que ceux qui ne l'étaient pas d'être rétribués pour le temps supplémentaire (53 % comparativement à 41 %). Dans certaines industries, l'écart observé à ce chapitre est considérable; par exemple, 94 % des travailleurs syndiqués des industries manufacturières et 74 % de ceux des transports, communications et autres services publics qui ont effectué du surtemps ont été rémunérés pour toutes les heures; dans le cas des travailleurs non syndiqués de ces industries, les proportions ne sont respectivement que de 53 % et de 37 % (graphique C).
- Les services communautaires, aux entreprises et personnels (SCEP) constituent une exception notable à cet égard : seulement 22 % des syndiqués qui ont fait du surtemps ont été rémunérés, comparativement à 34 % des non-syndiqués. Ce revirement est attribuable aux services d'enseignement : seulement 6 % des employés syndiqués de ces services ont été rétribués pour toutes les heures supplémentaires exécutées (cette composante regroupait près des deux tiers des syndiqués des SCEP qui ont fait du surtemps).
- La tendance prévue a été observée dans les autres composantes des SCEP : 61 % des employés syndiqués des services aux entreprises ont été rétribués pour les heures supplémentaires, par rapport à seulement 32 % des non-syndiqués; dans les hôpitaux et les services connexes, ces proportions s'établissent respectivement à 53 % et à 25 %, et dans les services personnels, à 74 % et à 53 %.
- La syndicalisation ne semble pas avoir un impact marqué sur les heures supplémentaires exécutées dans l'ensemble des industries. Les syndiqués rémunérés pour le surtemps faisaient en moyenne 8,7 heures supplémentaires par semaine; dans le cas des non-syndiqués, le surtemps représente 8,8 heures; les syndiqués qui

Graphique C
Les travailleurs syndiqués sont beaucoup plus susceptibles d'être rémunérés pour leurs heures supplémentaires.



Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
* *Agriculture, exploitation forestière, services forestiers, pêche, chasse et mines.*

effectuaient gratuitement du temps supplémentaire avaient tendance à travailler légèrement plus longtemps que les non-syndiqués (9,7 heures comparativement à 9,4 heures).

La conjoncture économique étant marquée par la rationalisation et la mondialisation, la sécurité d'emploi est devenue un enjeu important. Afin de faire la lumière sur cette question, l'EPA remaniée établit une distinction entre les emplois permanents et non permanents (par exemple, saisonniers, contractuels, temporaires ou occasionnels). Les résultats de l'enquête démontrent que près de 9 employés sur 10 occupent un emploi permanent. Ils indiquent également que la fréquence et le nombre d'heures supplémentaires sont moyennement associés à la permanence de l'emploi.

- Seulement 12 % des employés temporaires ou occasionnels ont déclaré du temps supplémentaire, comparativement à 17 % des titulaires de poste permanent. Les travailleurs occupant un emploi non permanent étaient toutefois un peu plus susceptibles d'être rémunérés pour le surtemps (55 % par rapport à 44 %).
- En général, les employés non permanents dont le surtemps était payé ont déclaré un nombre d'heures supplémentaires plus élevé que leurs homologues permanents (en moyenne 10,1 heures par semaine, comparativement à 8,6). En revanche, lorsque le surtemps n'était jamais rémunéré, les employés permanents étaient susceptibles d'en faire légèrement davantage (9,5 heures par rapport à 9,1).

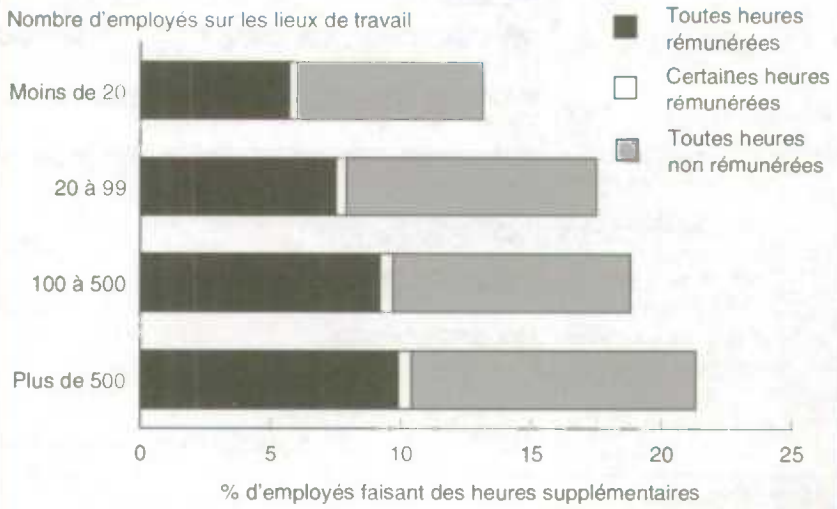
De nombreuses études ont démontré que la taille de l'établissement (c'est-à-dire le nombre d'employés qui y travaillent) était étroitement liée à d'autres caractéristiques de l'emploi, notamment la rémunération, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et les possibilités de formation (Crompton, 1992; Morissette, 1991). Les données de l'EPA font également état d'une relation positive entre les taux de surtemps et la taille de l'établissement.

- Par exemple, en 1997, 13 % des travailleurs en poste dans des établissements comptant moins de 20 employés ont déclaré des heures supplémentaires. Par comparaison, 21 % des personnes travaillant dans des établissements de plus de 500 employés en ont fait autant (graphique D).
- Cependant, il n'y avait qu'un vague lien entre la rémunération des heures supplémentaires et la taille de l'établissement : 43 % des travailleurs qui ont fait du surtemps dans les établissements comptant jusqu'à 99 employés ont été rémunérés pour leurs efforts supplémentaires; dans les établissements de 100 employés ou plus, cette proportion s'établit à 48 %.
- Dans les établissements comptant 500 employés ou moins, les personnes qui ont fait du surtemps rémunéré travaillaient pendant environ 8,7 heures de plus par semaine, alors que le nombre d'heures supplémentaires déclaré par celles des établissements de plus de 500 employés était un peu plus élevé (9,2 heures). Lorsque le surtemps n'était jamais payé, le nombre moyen d'heures supplémentaires ne semblait pas lié à la taille de l'établissement; cependant, c'est dans les plus grandes entreprises qu'il était le plus élevé (9,9 heures dans les établissements de plus de 500 employés).

Étant donné que l'exécution des heures supplémentaires est tributaire, en partie, de la disponibilité de l'employé, on penserait que les travailleurs dont le nombre d'heures habituelles est plus faible sont plus susceptibles de faire du surtemps. En fait, les données d'enquête ne permettent pas de confirmer cette hypothèse de façon générale, même si certaines industries ou professions pourraient témoigner de telles tendances.

- Les travailleurs à temps plein étaient plus de deux fois plus susceptibles que les travailleurs à temps partiel de déclarer des heures supplémentaires (19 % comparativement à 8 %).

Graphique D
Les employés des petites entreprises sont moins susceptibles de faire des heures supplémentaires.



Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

- Dans le cas des emplois à temps plein, le nombre d'heures habituelles (à l'exclusion du temps supplémentaire) était sensiblement le même, que le travailleur ait fait du surtemps ou non (environ 39,6 heures par semaine en moyenne, comparativement à 39,9 heures). Cependant, les heures habituelles des travailleurs à temps partiel ayant déclaré des heures supplémentaires excédaient généralement celles des autres travailleurs à temps partiel n'ayant pas déclaré d'heures supplémentaires (18,8 heures comparativement à 16,8 heures, respectivement).
- En moyenne, les personnes qui ont effectué du surtemps faisaient état de gains hebdomadaires supérieurs (sans compter la majoration pour heures supplémentaires); en outre, ces revenus étaient beaucoup plus élevés lorsque le temps supplémentaire n'était pas payé : 840 $ comparativement à 530 $ pour les travailleurs qui ne faisaient pas de surtemps (tableau 6). Cette disparité témoigne vraisemblablement de la plus grande fréquence du temps supplémentaire non payé chez les travailleurs à temps plein, les gestionnaires, les administrateurs et les membres des professions libérales, qui sont mieux rémunérés.

Tableau 6
Gains hebdomadaires moyens * (exception faite des heures supplémentaires) selon certaines industries et professions

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires				Travailleurs ne faisant pas d'heures supplémentaires **
		Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées	
				$		
Total	**573**	**734**	**610**	**840**	**715**	**530**
Travailleurs à temps plein †	656	775	653	877	746	618
Travailleurs à temps partiel	201	296	218	383	306	188
Certaines industries						
Agriculture	372	449	413	506	--	363
Mines	871	920	812	1 129	--	847
Fabrication de biens durables	684	772	694	1 000	842	651
Matériel de transport	742	824	767	1 122	871	700
Construction	652	722	710	760	--	636
Communications	796	907	757	1 003	--	744
Commerce de gros	601	715	569	835	658	569
Services d'enseignement	706	837	570	859	650	624
Hôpitaux et services connexes	552	675	569	744	660	529
Organisations religieuses	464	551	403	578	--	449
Services aux entreprises	641	795	624	889	765	596
Gouvernement fédéral	753	913	737	1 000	885	702
Certaines professions						
Gestion et administration	826	941	701	986	753	774
Professions libérales	694	817	702	856	789	647
Sciences naturelles, génie et mathématiques	853	937	826	1 007	930	817
Sciences sociales	665	759	592	800	690	635
Religion	622	671	--	650	--	605
Enseignement	746	830	566	843	649	672
Mines	839	819	810	874	--	826
Transformation, usinage et fabrication de produits	603	673	662	742	791	582
Usinage	653	690	689	688	--	640
Opération de matériel de transport	584	642	639	647	690	567

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
Nota : La colonne «Ensemble des employés» comprend aussi les personnes absentes pour toute la semaine de référence.
* *Désigne les gains hebdomadaires habituels associés à l'emploi principal (p. ex., si un employé cumule deux emplois ou plus, seul celui auquel il consacre le plus grand nombre d'heures est considéré).*
** *Désigne les employés qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires.*
† *Qui consacre habituellement au moins 30 heures par semaine à l'emploi principal.*

Tableau 7
Répartition des employés selon la situation face aux heures supplémentaires et selon la région métropolitaine de recensement (RMR)

	Ensemble des employés	Travailleurs faisant des heures supplémentaires			Travailleurs ne faisant pas d'heures supplémentaires **	Absent toute la semaine
		Total *	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées		
	milliers			%		
Canada	**11 414**	**17**	**8**	**9**	**75**	**8**
Ensemble des RMR	7 643	17	7	10	74	8
St. John's	70	17	6	10	74	9
Halifax	147	19	6	12	74	8
Saint John	49	19	7	11	73	8
Chicoutimi-Jonquière	57	10	6	4	78	12
Québec	270	14	7	7	75	11
Trois-Rivières	54	11	7	4	77	12
Sherbrooke	57	12	8	4	78	10
Montréal	1 360	15	7	8	76	10
Ottawa-Hull	451	22	6	15	70	9
Sudbury	67	13	7	5	77	10
Oshawa	119	19	10	9	72	9
Toronto	1 868	16	6	10	77	7
Hamilton	264	20	8	11	72	9
St. Catharines-Niagara	140	15	10	5	76	9
London	174	17	8	9	74	9
Windsor	120	21	15	6	70	9
Kitchener-Waterloo	177	22	12	10	70	8
Thunder Bay	54	16	8	8	75	9
Winnipeg	305	20	8	11	71	8
Regina	88	16	7	9	76	8
Saskatoon	93	22	9	12	71	8
Calgary	376	22	9	13	70	8
Edmonton	398	21	9	11	71	8
Vancouver	763	17	6	10	74	9
Victoria	123	20	6	14	71	9
Hors RMR †	3 771	16	8	7	76	9

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997
* *Comprend les travailleurs qui déclarent à la fois des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.*
** *Employés qui ont travaillé pendant une partie ou l'ensemble de la semaine de référence sans toutefois faire d'heures supplémentaires.*
† *Comprend les centres urbains de petite taille et les régions rurales.*

Les personnes cumulant des emplois font aussi du surtemps[14]

Dans le présent rapport, 1 travailleur rémunéré sur 20 cumulait des emplois en 1997, c'est-à-dire occupait deux emplois ou plus simultanément. Environ les deux tiers de ces personnes travaillaient à temps plein dans le cadre de leur emploi principal. Compte tenu du surcroît de travail que cela engendrait, le travailleur type cumulant des emplois était-il en mesure de faire du surtemps dans son emploi principal?

- La concentration de personnes qui cumulaient des emplois parmi celles qui faisaient du surtemps était sensiblement la même que parmi les travailleurs rémunérés en général. Des 1,9 million d'employés qui ont déclaré du temps supplémentaire en 1997, 91 000 (4,8 %) cumulaient des emplois.
- Les personnes occupant un seul emploi n'étaient pas beaucoup plus susceptibles de faire des heures supplémentaires que celles qui cumulaient des emplois : 17 % comparativement à 16 %.
- Parmi les personnes qui ont effectué du temps supplémentaire, celles qui n'avaient qu'un seul emploi étaient un peu plus susceptibles d'être rétribuées que celles qui cumulaient des emplois (45 % par rapport à 40 %).
- Le nombre d'heures habituelles des personnes occupant un seul

emploi qui faisaient du surtemps était généralement plus élevé (38,0 heures en moyenne) que celui des personnes cumulant des emplois (34,7 heures dans le cadre de leur emploi principal). De plus, les personnes occupant un seul emploi faisaient davantage de temps supplémentaire, que celui-ci ait été rémunéré (8,8 heures comparativement à 8,5) ou non rémunéré (9,5 heures et 8,0 heures respectivement).

- Les personnes qui faisaient des heures supplémentaires et qui n'avaient qu'un seul emploi étaient généralement mieux rémunérées que celles qui cumulaient des emplois (739 $ par semaine comparativement à 635 $ dans le cadre du principal emploi type d'une personne qui en cumule plus d'un).

Le surtemps est un peu plus fréquent dans l'Ouest

Bien qu'ils varient selon la province, les taux de surtemps ont tendance à être plus élevés à l'ouest de l'Ontario. Les écarts sont encore plus prononcés dans les régions métropolitaines de recensement[15] (RMR). Dans une certaine mesure, les écarts peuvent témoigner de différentes concentrations de l'activité industrielle. La plupart des observations présentées dans cette section sont axées sur les RMR, car globalement, on associait à celles-ci près de 7 heures supplémentaires sur 10 en 1997 (12,2 millions d'heures).

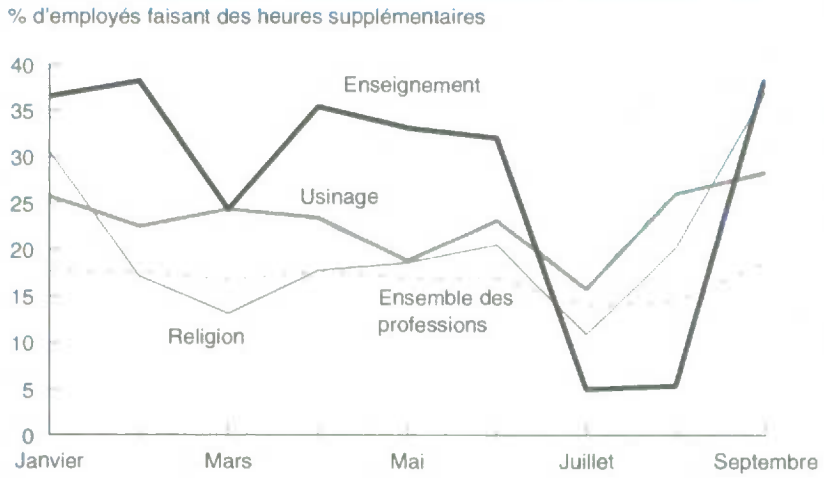
- Les taux de surtemps se situaient entre 13 % à l'Île-du-Prince-Édouard et 21 % en Alberta (graphique E). Si la proportion d'employés ayant déclaré du temps supplémentaire était inférieure à la moyenne nationale dans toutes les provinces de l'Atlantique à l'exception de la Nouvelle-Écosse, bien des habitants de cette région sont des travailleurs autonomes du secteur primaire et font de longues heures[16].

Graphique E
Les heures supplémentaires sont un peu plus fréquentes dans les provinces de l'Ouest.

Source : Enquête sur la population active, moyennes de janvier à septembre 1997

- Derrière les habitants de l'Île-du-Prince-Édouard, les résidents de Terre-Neuve et du Québec étaient les moins susceptibles d'effectuer du temps supplémentaire. Une analyse plus approfondie selon la RMR fait état de faibles taux de surtemps à Chicoutimi-Jonquière, à Trois-Rivières ainsi qu'à Sherbrooke (tableau 7). Quoi qu'il en soit, les personnes qui faisaient du temps supplémentaire au Québec étaient

Graphique F
Les vacances du mois de mars et de l'été sont à l'origine de la diminution marquée des heures supplémentaires chez les enseignants.



Source : Enquête sur la population active, janvier à septembre 1997

Tableau 8
Nombre mensuel de travailleurs qui font des heures supplémentaires et total hebdomadaire de ces dernières

	Travailleurs qui font des heures supplémentaires				
	Total	Toutes heures rémunérées	Toutes heures non rémunérées	Heures rémunérées et non rémunérées	Taux d'heures supplémentaires *
	milliers				%
Travailleurs					
Janvier	1 938	788	1 099	50	17,7
Février	1 946	822	1 080	44	17,7
Mars	1 857	834	975	48	16,8
Avril	1 965	824	1 098	44	17,7
Mai	1 952	862	1 045	46	17,0
Juin	2 003	912	1 046	46	17,0
Juillet	1 661	828	783	50	14,0
Août	1 718	909	768	42	14,5
Septembre	2 166	963	1 148	55	18,6
Moyenne de janvier à septembre	1 912	860	1 005	47	16,7
Heures					
Janvier	17 343	6 494	10 256	593	...
Février	17 677	6 824	10 262	591	...
Mars	17 286	7 501	9 167	618	...
Avril	18 254	6 841	10 834	579	...
Mai	18 144	7 684	9 914	546	...
Juin	18 797	8 039	10 155	602	...
Juillet	14 954	7 451	6 877	626	...
Août	15 821	8 226	7 024	571	...
Septembre	20 478	8 700	11 121	657	...
Moyenne de janvier à septembre	17 639	7 529	9 512	598	...

Source : Enquête sur la population active, janvier à septembre 1997
* *Désigne la proportion de travailleurs rémunérés qui font des heures supplémentaires rémunérées ou non.*

les plus susceptibles d'être rémunérées pour leurs efforts : 51 % ont été payées comparativement à seulement 39 % à Terre-Neuve.

- Les proportions de personnes effectuant du temps supplémentaire étaient relativement élevées dans la RMR de Calgary, ainsi que dans la région de Kitchener-Waterloo, Ottawa-Hull[17], Saskatoon, Edmonton, Windsor, Victoria, Winnipeg et Hamilton (où entre 20 % et 22 % des employés faisaient des heures supplémentaires).
- Le nombre d'heures supplémentaires rémunérées était le plus élevé à Windsor (10,1 heures par semaine en moyenne), à Edmonton (10,0), et à Halifax (9,7), et le plus faible à Victoria (6,3) et à Vancouver (7,1).
- Par contraste, le surtemps exécuté gratuitement chaque semaine représentait en moyenne 12,4 heures à St. John's, 10,8 heures à Hamilton et à Sudbury, et 10,5 heures à London. Le nombre d'heures supplémentaires gratuites était plus faible à Chicoutimi-Jonquière et à Victoria (respectivement 7,9 et 8,2 heures).

Les fluctuations mensuelles sont manifestes dans certains secteurs

Certaines industries telles que l'agriculture, la construction et les services d'enseignement sont hautement saisonnières, tandis que d'autres évoluent au même rythme à longueur d'année. De plus, certaines périodes, notamment les mois d'été et le congé scolaire de mars, sont privilégiées pour les vacances. Étant donné que la demande de temps supplémentaire rémunéré émanant des employeurs est vraisemblablement tributaire de facteurs autres que l'offre d'heures supplémentaires non payées de la part des employés, dans quelle mesure les données de l'EPA sur le surtemps font-elles état de fluctuations saisonnières ou autres ?

- Le nombre de travailleurs qui ont déclaré des heures supplémentaires en 1997 variait entre le bas niveau de 1,7 million en juillet et le sommet de 2,2 millions atteint en septembre (selon les plus récentes données disponibles au moment de l'étude). Parallèlement, le nombre d'heures supplémentaires travaillées a glissé tout juste sous les 15 millions en juillet, pour ensuite franchir la barre des 20 millions deux mois plus tard (tableau 8).
- À l'échelle de l'ensemble des industries, le taux mensuel de temps supplémentaire est demeuré stable entre janvier et juin, variant entre 16,8 % et 17,7 %. Il a par contre perdu plusieurs points en juillet et en août, pour ensuite connaître une remontée et atteindre 18,6 % en septembre.
- Le nombre de travailleurs dont les heures supplémentaires n'étaient pas rémunérées (de même que le total combiné de leurs heures supplémentaires) a été plus volatile que celui de leurs homologues dont les heures étaient rémunérées. Quoi qu'il en soit, la tendance générale indique que le temps supplémentaire global rémunéré et, dans une

moindre mesure, celui qui ne l'est pas, ont augmenté lentement au cours des neuf mois sur lesquels porte l'étude.

- Les données sur le surtemps selon la profession indiquent une baisse marquée du taux de temps supplémentaire pour le mois de mars et la période de l'été dans le cas des services d'enseignement, ce qui témoigne des congés annuels associés à chacune de ces périodes. Des fluctuations mensuelles ont en outre été observées chez les religieux et chez les usineurs (grahique F), ainsi que chez les travailleurs de l'exploitation forestière et des services forestiers et chez ceux des sciences sociales.
- Les taux de temps supplémentaire ont aussi connu des fluctuations appréciables dans certaines industries. La fréquence des heures supplémentaires dans les services d'enseignement a diminué de façon radicale en mars, juillet et août. Les organisations religieuses, les autres services publics ainsi que les administrations municipales ont également été touchés par des facteurs d'ordre saisonnier ou autre.
- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées s'est accru au cours de la période observée (passant de 6,5 millions en janvier 1997 à 8,7 millions en septembre), alors que le nombre d'heures supplémentaires non rémunérées a varié entre 6,9 millions (juillet) et 11,1 millions (septembre) (tableau 8).

Sommaire

Près de 2 millions d'employés font quelque 17,6 millions d'heures supplémentaires chaque semaine. Plus de la moitié du temps supplémentaire est effectué gratuitement. Les hommes sont plus susceptibles que les femmes de faire du surtemps et la majorité des personnes qui exécutent des heures supplémentaires sont âgées de 25 à 44 ans. Quoi qu'il en soit, la plus importante caractéristique personnelle associée aux heures supplémentaires semble être le niveau d'instruction. En effet, plus de 1 diplômé universitaire occupé sur 4 fait du surtemps chaque semaine, habituellement sans être rémunéré.

La profession (qui est étroitement liée au niveau d'instruction) est également fortement associée aux heures supplémentaires; en outre, elle a souvent une influence déterminante sur la rémunération du surtemps. Bien que des heures supplémentaires soient effectuées dans toutes les professions (et industries), elles sont plus fréquentes et plus nombreuses dans certains secteurs (la gestion et l'enseignement, par exemple). Le recours au temps supplémentaire est également influencé par des facteurs saisonniers, des événements spécifiques durant l'année civile, et d'autres facteurs (par exemple, les arrêts de travail). D'autres caractéristiques de l'emploi influent sur la probabilité des heures supplémentaires (ou sur la rémunération de ce surcroît de travail); mentionnons notamment la syndicalisation, la taille de l'établissement, la permanence de l'emploi et les gains.

La présente analyse donne un aperçu simple d'une question complexe. Une analyse multidimensionnelle de données est recommandée si l'on veut se pencher sur les relations réciproques complexes existant entre les diverses variables étudiées ainsi que celles dont fait abstraction la présente étude (par exemple, le taux de chômage et les avantages sociaux). De plus, même si elle constitue une riche source de données, l'Enquête sur la population active ne peut, à elle seule, fournir toute l'information nécessaire à une analyse exhaustive de la question; par exemple, l'EPA ne recueille aucun renseignement sur les raisons qui amènent les travailleurs à faire des heures supplémentaires. Quoi qu'il en soit, les points saillants du présent article constituent un tremplin utile pour réaliser des analyses plus poussées. □

Notes

1 On peut définir et mesurer le sous-emploi de bien des façons. Par exemple, dans l'Enquête sur la population active, les travailleurs à temps partiel qui, récemment, ont cherché en vain un emploi à temps plein sont considérés comme étant sous-employés. Suivant cette définition, 248 000 employés à temps partiel (12 % des travailleurs à temps partiel) étaient sous-employés en 1997, en moyenne.

2 Pour chaque employé, les employeurs doivent payer des charges sociales; cela comprend les cotisations à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, à la Régie des rentes du Québec, à la commission des accidents du travail et, dans certaines provinces, les cotisations à la santé et à l'éducation (Lin, Picot et Beach, 1996). De nombreux employeurs doivent également acquitter des frais supplémentaires liés aux avantages sociaux et aux frais généraux (par exemple, la formation et l'ameublement de bureau).

3 Dans une étude antérieure (Statistique Canada, 1997), les employés qui étaient absents durant la semaine de référence de l'EPA ont été retranchés du bassin de travailleurs rémunérés utilisé pour calculer les taux de surtemps. En outre, les travailleurs rémunérés qui déclarent des heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées ont été inclus dans le calcul des taux de surtemps payé et des taux de surtemps non payé. Par conséquent, la somme des taux indiquée dans cette étude antérieure est supérieure au pourcentage d'employés qui font du surtemps en général; l'écart correspond au pourcentage de personnes qui déclarent les deux types d'heures supplémentaires.

4 Avant janvier 1997, les heures habituelles déterminées dans le cadre de l'EPA correspondaient au nombre d'heures de travail habituellement effectuées durant une semaine type, ce qui comprenait les heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées.

5 Avant janvier 1997, on tenait compte des heures consacrées à tous les emplois.

6 La rémunération peut prendre de nombreuses formes, notamment un congé. Dans le présent article, le concept d'heures supplémentaires rémunérées (ou non) englobe tous les modes de rémunération.

7 La présente section renvoie à la situation familiale du travailleur rémunéré qui a déclaré du temps supplémentaire. Les catégories suivantes ont été analysées : les familles époux-épouse (avec ou sans

enfants), les familles monoparentales, les autres familles et les personnes seules. La personne qui a fait du surtemps n'est pas forcément chef de famille (par exemple, ce pourrait être un adolescent qui vit dans une famille dont le chef est un parent seul en chômage).

8 Cette catégorie est composée des économistes, des sociologues, des psychologues, des travailleurs sociaux, des juges, des avocats, des bibliothécaires et des professionnels connexes.

9 Cela englobe les travailleurs spécialisés dans les services de protection, la préparation des aliments et boissons, les services de logement et les secteurs connexes, les services personnels, l'entretien des vêtements et des tissus d'ameublement (par exemple, les nettoyeurs) et les autres services (par exemple, les concierges et les manœuvres).

10 Les services connexes comprennent les centres de soins infirmiers, les foyers pour handicapés physiques et mentaux, les ateliers protégés, les centres de secours et les autres services.

11 À l'exception de l'imprimerie commerciale et des pâtes et papiers, il s'agit exclusivement des industries de biens durables.

12 Bien que les services d'enseignement n'emploient pas uniquement des enseignants et que les enseignants ne travaillent pas tous dans ce domaine, celui-ci regroupe la majeure partie des professionnels de l'enseignement.

13 Ce groupe englobe la radiodiffusion et la télédiffusion, la télédistribution et la transmission des télécommunications (par exemple, les services téléphoniques).

14 La présente section porte seulement sur les personnes cumulant des emplois qui étaient des travailleurs rémunérés dans le cadre de leur emploi principal (voir *Source des données, notes et définitions*).

15 La région métropolitaine de recensement est un noyau urbain ayant une population totale d'au moins 100 000 personnes lorsque l'on tient compte de la principale zone du marché du travail (d'après les habitudes de navettage).

16 Les travailleurs autonomes sont exclus du présent rapport. Voir *Source des données, notes et définitions*.

17 Dans la partie ontarienne de cette RMR, 24 % des travailleurs rémunérés ont déclaré des heures supplémentaires; près des trois quarts d'entre eux n'ont pas été rétribués pour le surtemps. Dans cette région, on retrouve de nombreux membres de professions libérales qui travaillent dans l'administration fédérale, les universités et les collèges, et les entreprises de haute technologie.

Documents consultés

COHEN, G.L. «Le temps supplémentaire rémunéré», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 5, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1993, p. 12-18.

CROMPTON, S. «La formation offerte par les employeurs», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 4, n° 2, Statistique Canada, Ottawa, Été 1992, p. 34-43.

DROLET, M. et R. MORISSETTE. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997a.

---. «Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997b, p. 35-42.

FREDERICK, J.A *Au fil des heures... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-MPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1995.

GALARNEAU, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'empoi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

LIN, Z., G. PICOT et C. BEACH. *L'évolution des cotisations sociales au Canada : 1961-1993*, n° 11F0019MPF, n° 90 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1996.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3 n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55.

RIFKIN, J. *The end of work : the decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, G.P. Putnam's Sons, New York, 1995.

SIROONIAN, J. *Les conditions de travail*, n° 71-535-MPB, n° 6 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. «Heures supplémentaires non rémunérées et rémunérées : fréquence et durée», dans *Le point sur la population active*, Les heures de travail, n° 71-005-XPB au catalogue, vol. 1, n° 2, Été 1997, p. 26-32.

Redistribution des heures supplémentaires

Diane Galarneau

La tendance à la hausse du taux de chômage au Canada se maintient depuis 20 ans. Si le taux semble diminuer en période de croissance économique, il n'en reprend pas moins sa montée lors des ralentissements, avec toujours quelques points d'avance sur le cycle précédent.

Parallèlement, on note une polarisation croissante des heures de travail. Selon l'Enquête sur la population active (EPA) de 1995, le travail à temps partiel s'est accru de 35 % depuis 1983 comparativement à une hausse de 19 % pour le travail à temps plein. La hausse du travail à temps partiel involontaire qui témoigne de la croissance du sous-emploi a pratiquement doublé depuis 1983. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de novembre 1995 révèle que 28 % des travailleurs auraient préféré travailler plus d'heures. Par ailleurs, toujours selon la même source, 1,5 million de travailleurs canadiens effectuaient régulièrement des heures supplémentaires rémunérées.

Pénurie d'emplois et polarisation des heures de travail représentent des coûts économiques et sociaux importants. Par souci d'équité ou tout simplement pour diminuer les coûts associés au chômage, une répartition des heures de travail parmi un nombre accru de travailleurs est donc souvent envisagée comme une solution au problème du chômage.

À l'aide des données de l'EHCT de 1995, cet article évalue un potentiel hypothétique de création d'emplois par la conversion des heures habituelles supplémentaires rémunérées (voir *À propos des données*). Ces heures sont converties en emplois à temps plein (ou en *équivalents à temps plein, ETP*), selon un ratio de 1 heure libérée pour 1 heure créée, puis réparties selon la province, la profession et le niveau d'instruction. L'étude tente finalement un appariement avec le nombre de chômeurs selon la province et la profession et démontre que ce potentiel demeure hypothétique, particulièrement si l'abandon des heures supplémentaires doit se faire sur une base volontaire[2].

Diane Galarneau est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-4626.

Mesures de réduction des heures de travail

Plusieurs mesures peuvent être envisagées pour réduire les heures de

À propos des données

Le présent article est basé sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT)[1] effectuée en novembre 1995. Financée par Développement des ressources humaines Canada, l'EHCT a été menée par Statistique Canada à titre de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA). L'EHCT permet d'obtenir de l'information sur les heures de travail (habituelles et effectives, rémunérées ou non; les heures supplémentaires, rémunérées ou non), les horaires de travail (régulier de jour, de nuit, par postes, etc.) de même que sur les conditions de travail telles que les horaires flexibles, le travail à la maison, le partage d'emploi, les avantages sociaux, etc. Elle comporte également un volet sur le travail autonome. L'EHCT permet en outre d'obtenir de l'information sur les heures supplémentaires non rémunérées. Celles-ci n'ont toutefois pas été considérées dans la présente étude puisqu'elles ne donneraient guère lieu à la création de nouveaux emplois rémunérés.

Seules les **heures habituelles supplémentaires rémunérées** effectuées par l'ensemble des travailleurs rémunérés sont considérées. Ces heures reflètent la situation qui prévalait en novembre 1995. Si l'enquête avait été menée à un autre moment, les résultats auraient pu être légèrement différents. Le total comprend uniquement les heures supplémentaires associées à l'emploi principal. Chez les personnes qui cumulent des emplois, les heures supplémentaires liées aux emplois secondaires sont donc exclues.

Les heures supplémentaires n'ont par ailleurs pas été désaisonnalisées ni ajustées pour tenir compte des congés fériés. Le recours à la notion d'heures habituelles supplémentaires évite cependant en partie le problème de la saisonnalité.

Le potentiel de création d'emplois est calculé en *équivalents à temps plein (ETP)*. Un total de 6,8 millions d'heures habituelles supplémentaires ont été effectuées durant une semaine type en 1995. Ce total a été divisé par la moyenne des heures-semaine des travailleurs rémunérés à temps plein, soit 40,5 heures selon l'EHCT de novembre 1995. On obtient ainsi un potentiel de 169 000 ETP. Des moyennes autres que ce 40,5 heures auraient pu être retenues et auraient donné lieu à des potentiels différents. Par exemple, si on avait retenu le nombre minimum d'heures hebdomadaires associées aux emplois à temps plein (30 heures), c'est 228 000 emplois que l'on aurait obtenus. Si on avait respecté la répartition temps plein/temps partiel des emplois qui prévalait en novembre 1995, soit respectivement 81 % et 19 %, de même que le nombre moyen d'heures-semaine associées à ces deux types d'emplois (40,5 heures et 16,6 heures respectivement), on aurait obtenu un total de 215 000 emplois. Le concept des ETP a l'avantage d'être simple. Cela étant dit, le nombre d'ETP obtenu (169 000) n'est pas fixe puisque certains ETP pourraient, par exemple, être partagés entre deux ou plusieurs employés à temps partiel, ce qui porterait le nombre de nouveaux employés à plus de 169 000.

travail. Celles-ci vont de la réduction du nombre d'heures travaillées par jour, par semaine ou même par année (par la prolongation du nombre de semaines de vacances, par exemple) à l'élimination ou la réduction des heures supplémentaires et des longues heures en passant par l'abaissement de l'âge de la retraite, l'accroissement du nombre d'années de scolarité obligatoire et l'augmentation des congés pour études. L'utilisation plus répandue du temps partiel, de congés compensatoires en cas de longues heures (au lieu d'une compensation salariale) et le partage d'emploi figurent également au nombre des possibilités.

On se servira tantôt de règlements gouvernementaux pour appliquer ces mesures, d'ententes individuelles ou collectives ou encore on tentera d'amener les travailleurs à diminuer leurs heures de travail sur une base volontaire. Contrairement à certains pays d'Europe, la tradition nord-américaine ne semble pas privilégier le partage ou la réduction des heures de travail. Certains exemples tendent d'ailleurs à démontrer que ces mesures n'ont pas grand succès au Canada sur une base volontaire (Huberman et Lacroix, 1996; Drolet et Morissette, 1997).

Le présent article évalue uniquement le potentiel de création d'emplois par la conversion des heures supplémentaires rémunérées. Le nombre de ces dernières varie au cours d'un cycle économique. Lors d'une reprise, la croissance de la demande de biens crée des pressions à la hausse sur la production et sur l'emploi. Avant d'embaucher de nouveaux travailleurs, on accroît la production par le recours aux heures supplémentaires. Ce n'est habituellement que lorsque la croissance de la demande semble vouloir se maintenir qu'on procède à l'embauche de nouveaux travailleurs. Lorsque l'activité ralentie, on diminue le nombre d'heures supplémentaires avant de procéder, au besoin, à des mises à pieds. Les heures supplémentaires varient également selon l'industrie et la période de l'année; dans la construction, elles sont plus fréquentes durant l'été, tandis qu'elles sont plus nombreuses au temps des fêtes dans le commerce de détail. Les industries exportatrices ont de plus en plus recours au mode de production *juste à temps* (Billings, 1996), ce qui les incite à utiliser plus largement les heures supplémentaires pour répondre à la demande pour leurs produits.

Calcul du potentiel de création d'emplois

L'intérêt accordé à la réduction des heures de travail comme moyen de contrer le chômage dépend de la situation économique. En période de forte croissance, on évite habituellement d'intervenir et le nombre de chômeurs est généralement fonction des lois du marché. La réduction des heures de travail gagnera toutefois des adeptes dans l'éventualité, comme c'est le cas maintenant, où le chômage ne parvient pas à se résorber malgré le regain économique et la croissance plus modeste de la population active. Au Canada, comme dans beaucoup d'autres pays, surtout en Europe, on a examiné certaines possibilités à cet égard[3].

Mais quel est le potentiel de création d'emploi par la conversion des heures supplémentaires rémunérées? Selon l'EHCT, 1,5 millions de travailleurs, soit 14 % de l'ensemble des travailleurs rémunérés, ont déclaré travailler habituellement une moyenne de 5,6 heures supplémentaires rémunérées par semaine, soit un total de 6,8 millions d'heures. En supposant que les heures supplémentaires pourraient être converties en équivalents à temps plein (ETP) ou en emplois de 40,5 heures-semaine, soit le nombre moyen d'heures-semaine des employés à temps plein selon l'EHCT de novembre 1995, ces 6,8 millions d'heures supplémentaires pourraient potentiellement créer 169 000 ETP (voir *À propos des données*).

Hypothèses

La création de ces 169 000 emplois repose toutefois sur plusieurs hypothèses. Elle suppose qu'employeurs et employés seraient tous favorables à l'élimination des heures supplémentaires. Elle suppose de plus que tous les employeurs accepteraient d'embaucher de nouveaux travailleurs de façon à maintenir le même nombre total d'heures travaillées. La diminution des heures supplémentaires entraînerait une réduction proportionnelle des gains des employés concernés. En outre, le fait de ne plus verser de bonification pour les heures supplémentaires couvrirait exactement les coûts d'embauche et de formation et le manque d'expérience des nouveaux travailleurs. Aucune inadéquation entre les qualifications requises pour ces emplois et celles offertes par les chômeurs n'aurait d'effet sur la productivité moyenne du travail, laissant ainsi inchangés les coûts de la main-d'oeuvre.

La propension marginale à consommer biens et services qu'ont les nouveaux travailleurs serait exactement la même que celle des travailleurs effectuant des heures supplémentaires; la baisse de la demande de ces derniers serait entièrement compensée par la hausse de la demande de nouveaux travailleurs, ce qui par conséquent ne modifierait en rien la demande globale de produits et services.

L'abolition des heures supplémentaires rémunérées n'aurait aucun effet sur la production, laissant donc les prix à la consommation inchangés. Le niveau des exportations ne varierait donc pas non plus.

Sur le plan des emplois, l'hypothèse d'une parfaite mobilité de la main-d'oeuvre ferait en sorte que n'importe quel poste annoncé dans une province pourrait être comblé par n'importe quel Canadien résidant dans une autre province. L'annonce de la création de nouveaux postes n'aurait aucun impact sur la demande et l'offre de travail susceptible de modifier le niveau des salaires.

Répartition selon la profession et la province

En supposant le respect de toutes ces hypothèses, c'est en Ontario et au Québec que la plus grande partie du potentiel des 169 000 emplois se réaliserait, en raison du poids démographique de ces deux provinces (tableau 1). Les heures supplémentaires observées dans certaines activités pourront toutefois être temporaires. C'est le cas par exemple pour la construction du pont reliant l'Île-du-Prince-Édouard au Nouveau-Brunswick de même que pour la construction de la plate-forme Hibernia située au large des côtes de Terre-Neuve; le potentiel d'emplois observé dans les professions auxquelles ces projets font appel, comme dans la construction (de même que dans certains groupes professionnels) à Terre-Neuve et à l'Île-du-Prince-Édouard pourra disparaître une fois le pont et la plate-forme terminés. Les heures supplémentaires, donc le niveau des ETP, reflètent l'activité d'une période de référence donnée (novembre 1995). Cette mise en garde vaut pour l'ensemble des professions et provinces.

Dans toutes les régions, les professions reliées à la transformation, l'usinage et la fabrication seraient responsables de la création du plus grand nombre d'emplois (31 %). C'est en Ontario que le potentiel relié à ces professions est le plus important; 43 % des nouveaux emplois seraient dans cette catégorie, principalement en raison des heures supplémentaires effectuées dans la fabrication du matériel de transport, de la machinerie agricole, des produits métalliques, électriques et électroniques.

Les emplois reliés à la gestion et à l'administration et ceux des professionnels ont un potentiel considérable de création d'emplois. Ces professions représentent entre 33 % (au Québec) et 18 % (dans la région de l'Atlantique et en Ontario) du potentiel respectif des régions étudiées. Les professions liées au domaine de la construction pourraient également être à l'origine de plusieurs emplois, notamment en Colombie-Britannique, dans les Prairies et dans la région de l'Atlantique.

Potentiel selon le niveau d'instruction et la province

De façon générale, les emplois créés par la conversion des heures supplémentaires requièrent un niveau d'instruction assez élevé (tableau 2). Dans l'hypothèse où les travailleurs appelés à combler les nouveaux postes doivent avoir le même niveau d'instruction que ceux qui détiennent présentement ces emplois, 47 % des nouveaux postes exigeraient au moins un diplôme d'études post-secondaires. Dans certaines provinces, comme celles de la région de l'Atlantique, les niveaux d'instruction requis sont encore plus élevés : 58 % des emplois ainsi créés demanderaient au moins un diplôme d'études post-secondaires. Dans les provinces des Prairies, cette proportion est beaucoup moins élevée (38 %). Certains travailleurs peuvent cependant être surqualifiés, ce qui pourrait gonfler les niveaux d'instruction requis.

L'examen de la répartition du potentiel de création d'emplois selon la profession et le niveau d'instruction révèle que bon nombre des nouveaux postes requerreraient une main-d'oeuvre relativement qualifiée. Selon la région, les postes de gestionnaires et de professionnels représentent près du quart du potentiel total, et ceux de la construction, le dixième; une proportion importante de ces postes sont présentement détenus par des employés relativement scolarisés. En revanche, plusieurs de ces nouveaux postes proviendraient des professions liées aux domaines de la

Tableau 1
Répartition des équivalents à temps plein selon la profession et la province, 1995

	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
					milliers						
Ensemble	**169**	**1**	**1**	**4**	**3**	**40**	**76**	**5**	**4**	**20**	**16**
					%						
Gestion et administration	9	6	2	4	5	13	7	6	2	11	16
Professionnels	13	12	28	10	14	20	11	13	7	11	11
Travail de bureau	9	9	6	8	6	8	9	10	7	11	8
Vente	3	3	0	1	3	4	3	5	1	5	2
Services	7	10	6	16	6	8	6	7	9	7	8
Secteur primaire	4	0	9	7	4	4	1	6	16	12	6
Transformation, usinage et fabrication	31	26	14	22	30	22	43	24	30	16	18
Construction	10	14	23	9	10	9	9	12	19	13	15
Transports et manutention	14	20	14	24	24	12	13	17	9	14	16

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

transformation, de l'usinage et de la fabrication, soit en grande partie des postes qui pourraient ne demander que peu de qualifications. Mais comme on le verra plus loin, bon nombre de ces emplois requièrent probablement une main-d'oeuvre spécialisée et si un appariement strict par profession est tenté, l'inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des ETP risque d'être élevée.

Potentiel de réduction du chômage

Idéalement, s'il n'y avait aucune entrave à la conversion des heures supplémentaires, les 169 000 nouveaux postes réduiraient le nombre de chômeurs (au nombre de 1,3 million en novembre 1995) de 13 %, faisant ainsi passer le taux de chômage de 8,7 % à 7,5 % (tableau 3). (Cela suppose cependant que l'annonce de nouveaux postes n'aurait incité aucun nouveau travailleur à entrer dans la population active.)

L'effet sur le chômage varie selon la province en raison de l'importance du nombre d'ETP dans chacune d'elles, mais également selon l'ampleur du chômage. Ainsi, à Terre-Neuve, le poids relatif des nouveaux emplois est bien mince en comparaison du nombre de chômeurs, lesquels constituent près de 16 % de la population active; la conversion des heures supplémentaires en nouveaux emplois ne ferait donc diminuer le nombre de chômeurs que de 3 %. L'impact est plus significatif en Ontario (18 %) et en Alberta (17 %) puisque le chômage y est moins important (les chômeurs représentent respectivement 7,5 % et 8,0 % de la population active de ces provinces) et la proportion des emplois potentiels plus considérable; ces emplois représentent moins de 2 % de l'ensemble des emplois rémunérés en Ontario et en Alberta, mais moins de 1 % à Terre-Neuve.

Appariement avec les chômeurs

La création de 169 000 nouveaux ETP supposait le respect de plusieurs hypothèses. Deux de celles-ci posaient comme condition une parfaite adéquation entre les qualifications des chômeurs et celles des nouveaux ETP, de même qu'une mobilité parfaite des chômeurs entre les provinces. Ces deux hypothèses seront levées pour les besoins de l'exercice qui suit.

On a effectué un appariement entre les caractéristiques que requièrent les nouveaux ETP et celles que possèdent les chômeurs en considérant la profession et la province de résidence. La profession traduit les compétences requises pour les nouveaux postes et celles offertes par les chômeurs, tandis que la province de résidence tient compte des limites géographiques des emplois et des chômeurs. L'appariement par profession a été fait selon trois niveaux de détail : large (correspondant aux codes à 2 chiffres de la *Classification type des professions* de 1980), moyen (codes à 3 chiffres), et strict (codes à 4 chiffres).

Il s'agit d'un appariement bien artificiel pour plusieurs raisons. Premièrement, la profession des chômeurs dans l'EHCT correspond à celle de leur dernier emploi. Or celle-ci n'est pas nécessairement la profession traduisant leurs compétences. De plus, le tiers des chômeurs dont il est ici question étaient sans emploi depuis plus d'un an; aucune profession n'était donc associée à ces derniers. Pour combler cette lacune, on a réparti les chômeurs sans profession de façon à refléter la répartition des chômeurs avec profession[4]. Également,

Tableau 2
Répartition des ETP selon le niveau d'instruction et la province, 1995

	Canada	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
					milliers						
Tous les niveaux	**169**	**1**	**1**	**4**	**3**	**40**	**76**	**5**	**4**	**20**	**16**
					%						
0 à 8 années d'études	6	8	5	7	6	9	5	5	3	5	2
Études secondaires partielles	15	9	20	11	13	11	15	14	20	21	13
Diplôme d'études secondaires	22	5	7	9	34	19	23	26	39	24	22
Études postsecondaires partielles	10	0	9	8	3	8	10	7	9	12	18
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	37	79	40	51	35	41	38	38	22	28	33
Diplôme universitaire	10	0	18	15	9	12	8	10	7	10	13

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

s'il est vrai que certaines professions demandent des qualifications bien spécifiques, d'autres, en revanche, en requièrent peu. Or l'appariement par profession, quel que soit le niveau de détail – large, moyen ou strict –, ne traduit pas tout à fait la réalité. Dans certains cas, la classification large ne sera pas assez précise puisqu'à ce niveau de détail, on supposera que les ingénieurs pourraient faire le travail des architectes. Par ailleurs, la classification stricte sera beaucoup trop restrictive pour certaines professions qui demandent peu de qualifications, assumant par exemple qu'un(e) réceptionniste ne peut effectuer des tâches liées au travail de bureau. Les calculs présentés constituent donc des bornes minimum et maximum de l'inadéquation relative à la profession. On fait l'hypothèse qu'il y a parfaite substitution entre les sexes dans l'accomplissement des tâches relatives aux nouveaux emplois.

L'appariement a d'abord été fait pour l'ensemble du Canada, ce qui suppose que la mobilité des travailleurs entre les provinces est parfaite; l'hypothèse inverse, soit l'absence de mobilité interprovinciale, a par la suite été examinée.

Résultat après appariement

Après avoir apparié les chômeurs et les nouveaux postes selon leur profession – niveaux de détail large, moyen et strict – pour l'ensemble du Canada, le nombre d'ETP (169 000) passe à 167 000, puis à 165 000 et, finalement, à 136 000 (tableau 4). Le nombre de chômeurs en novembre 1995 s'établissait à 1,3 million. La réduction maximum du nombre de chômeurs (169 000) aurait donc été de 13,2 %. Cette réduction est de l'ordre de 10,6 % lorsque l'appariement est fait selon le niveau de détail le plus strict. Ces chiffres supposent une mobilité parfaite entre les provinces. À un niveau extrême, cela signifie que si un poste se crée en Colombie-Britannique, un chômeur de Terre-Neuve pourrait déménager pour le combler.

En l'absence de mobilité interprovinciale, le nombre d'ETP diminue pour tous les niveaux de détail d'appariement par profession, passant de 155 000 à 93 000. Le nombre de chômeurs diminue donc de 12,1 % si l'appariement est fait selon le niveau de détail large, et de 7,2 % s'il est fait selon le niveau strict.

Depuis le début, on a supposé que les employés seraient favorables à une mesure d'élimination des heures supplémentaires avec réduction proportionnelle des salaires et avantages sociaux. Selon l'EHCT, seulement 5 % des employés effectuant régulièrement des heures supplémentaires auraient accepté une réduction de leur nombre d'heures – en fait, 28 % préféreraient travailler plus d'heures. Si seuls les travailleurs qui le veulent voyaient leur temps de travail réduit de l'équivalent de leurs heures supplémentaires, seuls un peu moins de 10 000 emplois seraient alors créés (tableau 5); la réduction du nombre de chômeurs ne correspondrait donc qu'à une fraction de pourcentage.

Tous ces scénarios sont bien sûr plus ou moins près de la réalité, mais ils démontrent cependant que le potentiel de 169 000 ETP peut facilement être amputé de quelques milliers. Par exemple, on pourrait relever une hypothèse additionnelle voulant que les employeurs soient favorables à l'élimination des heures supplémentaires. Or un certain nombre d'employeurs pourraient offrir quelques résistances à l'établissement d'une telle mesure en raison des coûts d'embauche et de

Tableau 3
Potentiel de réduction du nombre de chômeurs avant appariement, selon la province

	Nombre de chômeurs	ETP *	% de réduction du nombre de chômeurs	Taux de chômage	
				Avant ETP	Après ETP
	milliers			%	
Canada	**1,284**	**169**	**13,2**	**8,7**	**7,5**
Terre-Neuve	37	1	3,4	16,3	15,7
Île-du-Prince-Édouard	7	1	7,6	10,8	9,9
Nouvelle-Écosse	45	4	7,8	10,5	9,6
Nouveau-Brunswick	30	3	11,6	8,7	7,7
Québec	375	40	10,7	10,5	9,4
Ontario	423	76	17,9	7,4	6,1
Manitoba	47	5	9,8	8,6	7,7
Saskatchewan	33	4	13,1	6,7	5,8
Alberta	118	20	16,8	7,9	6,6
Colombie-Britannique	169	16	9,4	8,8	8,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
* *Équivalents à temps plein.*

Tableau 4
Nombre d'ETP * avant et après appariement selon la profession (codes à 2, 3 et 4 chiffres)

	Avant appariement	Après appariement					
		Mobilité interprovinciale			Sans mobilité interprovinciale		
		Large **	Moyen	Strict	Large	Moyen	Strict
				milliers			
Ensemble	**169**	**167**	**165**	**136**	**155**	**148**	**93**
Gestion et administration	16	16	16	15	16	16	11
Professionnels	22	20	19	17	18	16	10
Travail de bureau	15	15	15	13	14	14	9
Vente	5	5	5	5	5	5	4
Services	12	12	12	11	12	12	9
Secteur primaire	7	7	7	5	6	6	5
Transformation, usinage et fabrication	52	52	51	34	46	43	24
Construction	17	17	17	16	17	17	9
Transports et manutention	23	23	22	19	21	20	13
				%			
% de réduction du nombre de chômeurs	13,2	13,0	12,9	10,6	12,1	11,5	7,2
Taux de chômage (8,7 %)	7,5	7,5	7,6	7,8	7,6	7,7	8,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
* *Équivalents à temps plein.*
** *Les niveaux de détail large, moyen et strict correspondent respectivement aux codes à deux, trois et quatre chiffres de la* Classification type des professions *de 1980.*

formation et des coûts fixes associés à chaque nouvel employé (cotisations au régime d'assurance-emploi, au Régime de rentes du Québec ou au Régime de pension du Canada, et cotisations aux régimes privés d'employés s'il y a lieu). Les pressions à la hausse sur les coûts de la main-d'oeuvre pourraient entraîner des pressions à la baisse sur la production et donc sur l'emploi; elles pourraient en outre mener à une hausse des prix susceptibles de réduire la demande globale et de nuire à la compétitivité internationale des entreprises canadiennes[5]. Une telle situation pourrait donner lieu à une détérioration de la balance commerciale. Assez ironiquement, dans un tel contexte, réduire les heures de travail pourrait, à l'inverse de l'effet recherché, accroître le nombre de chômeurs.

En résumé, on ne peut s'attendre à ce qu'une heure libérée soit automatiquement effectuée par un nouveau travailleur. De nombreuses études ont évalué les effets qu'ont eus sur l'emploi les réductions passées des heures de travail, notamment aux États-Unis, en Allemagne, en Grande-Bretagne, en France et aux Pays-Bas. Les études ont démontré que ces effets sont somme toute assez minimes et qu'ils sont habituellement largement compensés par une croissance de la productivité (White, 1987).

Même s'il en existe relativement peu d'exemples au Canada, le travail partagé risque d'avoir plus de succès à l'échelle même des entreprises pour limiter les effets des variations cycliques et temporaires de la production, donc pour préserver des emplois et non pour en créer de nouveaux. Cela parce que le travail est partagé entre les employés déjà sur place; ces derniers ont le niveau d'instruction nécessaire et l'expérience adéquate et vivent déjà dans la région où les emplois sont disponibles. Les incitatifs pour les employeurs sont alors plus nombreux puisque cela leur évite de faire des mises à pieds et de perdre des employés qualifiés et expérimentés en lesquels ils ont investi; ils peuvent également réaliser des économies lorsque l'activité reprend, notamment en ce qui a trait aux coûts de réembauche. Ceci correspond d'ailleurs au programme de travail partagé, instauré à l'origine en 1977 dans le cadre du programme d'assurance-chômage (Singh, 1991).

Conclusion

Le présent article a examiné le potentiel de création d'emplois en équivalents à temps plein (ETP) par la conversion des heures supplémentaires effectuées sur une base régulière. Les résultats sont basés sur l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995; ils reflètent donc les heures supplémentaires propres à cette période. En faisant abstraction de toutes les entraves à la réalisation de ce potentiel bien hypothétique, les 6,8 millions

Tableau 5
Nombre d'ETP * avant et après appariement selon la profession (codes à 2, 3 et 4 chiffres) dans le cas d'une diminution volontaire du surtemps **

	Avant appariement	Après appariement					
		Mobilité interprovinciale			Sans mobilité interprovinciale		
		Large †	Moyen	Strict	Large	Moyen	Strict
				milliers			
Ensemble des professions	**9,7**	**9,7**	**9,7**	**8,0**	**9,4**	**8,9**	**5,6**
Gestion et administration	1,3	1,3	1,3	1,3	1,2	1,2	0,8
Professionnels	1,7	1,7	1,7	1,6	1,7	1,5	1,0
Travail de bureau	0,6	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0,3
Vente	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2
Services	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Secteur primaire	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	--
Transformation, usinage et fabrication	3,5	3,5	3,5	2,3	3,5	3,3	1,7
Construction	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4
Matériel de transport et manutention	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,0	0,9
				%			
% de réduction du nombre de chômeurs	0,8	0,8	0,8	0,6	0,7	0,7	0,4
Taux de chômage (8,7 %)	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7	8,7

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
* *Équivalents à temps plein.*
** *Ce tableau présuppose que les travailleurs disposés à diminuer leur temps de travail le diminuent de l'équivalent de leurs heures supplémentaires.*
† *Les niveaux de détail large, moyen et strict correspondent respectivement aux codes à deux, trois et quatre chiffres de la* Classification type des professions *de 1980.*

d'heures supplémentaires effectuées à chaque semaine auraient pu créer 169 000 emplois à temps plein. La réduction du nombre de chômeurs aurait totaliser 13,2 %; autrement dit, le taux de chômage de novembre 1995 serait passé de 8,7 % à 7,5 %.

Un examen des caractéristiques de ces nouveaux emplois hypothétiques révèle cependant qu'il s'agit d'emplois demandant des qualifications relativement élevées. Une certaine inadéquation entre les caractéristiques des chômeurs et celles des emplois hypothétiques risquait donc d'amputer de quelques milliers le potentiel de création d'emplois. Un simple appariement basé uniquement sur la profession (selon trois niveaux de détail) et la province a donc été réalisé. Selon le scénario le plus restrictif, celui-ci révèle que le potentiel de 169 000 emplois ne serait plus que de 93 000 en raison de l'inadéquation entre les professions et la province des emplois potentiels et des chômeurs (au lieu de 7,5 % selon le scénario le plus optimiste); le taux de chômage passerait alors de 8,7 % à 8,0 %. Finalement, si on réduisait uniquement les heures supplémentaires des travailleurs favorables à une telle mesure, seuls un peu moins de 10 000 emplois à temps plein seraient créés. La réduction du nombre de chômeurs ne serait par conséquent plus qu'une fraction de pourcentage et l'effet sur le taux de chômage passerait inaperçu. En dépit du caractère artificiel de cet appariement, la création de 169 000 emplois demeure difficilement réalisable en raison des effets multiples d'une telle mesure. □

Notes

1 Statistique Canada travaille présentement à l'élaboration d'une publication sur l'ensemble des données de l'EHCT (intitulée *Les horaires et conditions de travail des années 90*), qui devrait paraître sous peu.

2 Pour un profil détaillé des personnes qui font des heures supplémentaires rémunérées ou non, voir Duchesne (1997).

3 Par exemple, le gouvernement ontarien a créé un groupe consultatif sur le temps de travail en 1987; en 1994, le gouvernement fédéral en faisait autant (Développement des ressources humaines Canada, 1994); finalement, le gouvernement québécois a examiné certaines possibilités en matière de partage d'emploi lors de son dernier sommet sur l'économie en 1996.

4 Ce faisant, il est toutefois possible de sous-estimer la proportion des chômeurs peu qualifiés, ceux-ci étant habituellement plus concentrés parmi les chômeurs sans profession déclarée.

5 L'impact sur le plan de la compétitivité internationale des entreprises canadiennes pourrait être d'autant plus important qu'une dernière étude (Billings, 1996) attribue la croissance récente des heures supplémentaires aux secteurs les plus exposés à la concurrence internationale. Ces derniers dépendent grandement des heures supplémentaires en raison de leur plus grande utilisation du mode de production *juste à temps*. La hausse des coûts de main-d'oeuvre dans ces secteurs plus vulnérables pourrait donc nuire plus certainement à la compétitivité internationale des entreprises canadiennes.

Documents consultés

BILLINGS, B. «What is behind the rise in overtime in Canada?», étude présentée lors de la conférence intitulée Des changements dans le temps de travail au Canada et aux États-Unis. La conférence a été parrainée par le Canadian Employment Research Forum (CERF), en collaboration avec Développement des ressources humaines Canada, Statistique Canada et le W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Ottawa, du 13 au 15 juin 1996.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Rapport du Groupe consultatif sur le temps de travail et la répartition du travail*, décembre 1994.

DROLET, M. et R. MORISSETTE. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, Documents de recherche, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

---. «Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 35-42.

DUCHESNE, D. «Heures supplémentaires : la situation actuelle», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 9-26.

HUBERMAN, M. et R. LACROIX. *Le partage de l'emploi : solution au chômage ou frein à l'emploi?* Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 1996.

SINGH, S. «Une note sur le Programme de travail partagé», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1991, p. 65-68.

STATISTIQUE CANADA. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, n° 75-535-MPF, n° 8 (à paraître).

WHITE, M. *Working Hours: assessing the potential for reduction*. Bureau international du Travail, Genève, 1987.

Travailler plus ou moins? Que préfèrent les travailleurs?

Marie Drolet et René Morissette *

Le nombre d'heures que les Canadiens passent au travail continue d'être un sujet d'intérêt, et ce, pour plusieurs raisons. Les taux de chômage élevés ont ravivé l'intérêt d'une potentielle réduction des heures de travail comme moyen d'améliorer la situation globale de l'emploi. De récents travaux ont en outre démontré que, pendant les années 80, l'inégalité des revenus avait augmenté en même temps que la polarisation des heures de travail (Morissette, Myles et Picot, 1994). En fait, les heures hebdomadaires de travail des personnes qui touchent une rémunération élevée ont augmenté, tandis que celles des personnes qui se situent à l'autre extrémité de l'échelle des salaires ont diminué. La nouvelle répartition des heures de travail semble donc coïncider avec les changements dans l'inégalité des revenus.

Le déclin graduel de la semaine normale de travail et l'augmentation des formes de travail non standard peuvent aussi influer sur les attitudes des travailleurs canadiens à l'égard des heures de travail. Depuis le début des années 80, le pourcentage d'emplois comptant de 35 à 40 heures de travail par semaine a diminué, tandis que celui des emplois comptant un nombre d'heures plus élevé ou plus petit a augmenté (Morissette et Sunter, 1994).

Finalement, la participation croissante des femmes au marché du travail, que l'on observe jusqu'au milieu des années 90, et le nombre grandissant de familles touchant deux revenus rendent d'autant plus difficile la tâche des Canadiens qui tentent de concilier vie familiale et vie professionnelle (Frederick, 1995). Un tel défi influe probablement sur le nombre d'heures de travail souhaité.

Aux prises avec des taux de chômage élevés, une répartition plus inégale du temps de travail et un virage vers des emplois temporaires, à temps partiel et contractuels, les travailleurs canadiens peuvent préférer modifier leur régime de travail afin de se protéger contre les incertitudes de l'avenir. De plus, les changements au chapitre des rôles sociaux de l'homme et de la femme peuvent donner lieu à des différences entre les groupes démographiques pour ce qui est des préférences en matière d'horaires de travail.

Le présent article repose sur les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT) de novembre 1995. Ces données servent ici à établir dans quelle mesure les travailleurs canadiens préféreraient, *au taux de rémunération actuel*, travailler moins d'heures contre une rémunération moins élevée, plus d'heures contre une rémunération plus élevée ou le même nombre d'heures contre la même rémunération, et ce dans le contexte de leur emploi principal (voir *À propos des données*).

Préférences des Canadiens quant aux heures de travail

En novembre 1995, les deux tiers des travailleurs rémunérés étaient satisfaits de leur horaire de travail. Un employé sur trois affirmait qu'il modifierait sa semaine de travail si on lui en donnait la possibilité : 27 % des travailleurs souhaitaient avoir un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée, tandis que 6 % d'entre eux préféraient travailler moins longtemps moyennant une rémunération plus faible. Le fait qu'un plus grand nombre de personnes préfèrent travailler plus longtemps que moins longtemps est une situation assez répandue; cela vaut pour chaque province, groupe d'âge, niveau d'instruction, domaine d'activité et chaque groupe professionnel.

À l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, c'est dans les provinces de l'Atlantique où la tendance à vouloir travailler le plus grand nombre d'heures est la plus forte. Cette tendance peut être liée aux taux de chômage relativement élevés qui sévissent dans ces provinces. Un taux de chômage élevé diminue en effet le nombre d'heures de travail disponibles et oblige un plus grand nombre de personnes à travailler moins longtemps qu'elles ne le souhaitent. Toutefois, les différences des taux de chômage provinciaux n'expliquent pas complètement l'écart entre les préférences des travailleurs relativement aux heures de travail. Par exemple, en 1995, le taux de chômage était plus élevé au Québec (11,3 %) qu'en Ontario (8,7 %) et, malgré tout, la proportion de travailleurs qui auraient préféré une semaine de travail plus longue était moins élevée au Québec qu'en Ontario (tableau 1).

Caractéristiques des emplois

Il y a une forte corrélation entre le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées dans le cadre de l'emploi principal et les préférences individuelles relativement aux heures de travail. En 1995, la majorité des hommes et des femmes qui travaillaient à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) préféraient travailler davantage, tandis que presque aucun d'entre eux ne souhaitait travailler moins. À l'inverse, environ 15 % des hommes et des femmes qui travaillaient au moins 50 heures par

* *Adaptation d'un document de recherche publié par Statistique Canada en 1997 (nº 11F0019MPF, nº 104 au catalogue). Marie Drolet et René Morissette sont tous deux au service de la Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail. On peut communiquer avec eux aux numéros respectifs suivants : (613) 951-5691 et (613) 951-3608.*

À propos des données

Les données ayant servi à la rédaction du présent article sont extraites de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), menée par Statistique Canada en guise de supplément à l'Enquête sur la population active (EPA) de novembre 1995. Tout comme c'était le cas avec l'EPA, l'EHCT a permis de recueillir des données sur la participation au marché du travail et sur les caractéristiques démographiques de la population d'âge actif. Elle portait également sur d'autres sujets, comme le lieu de travail (le travail à la maison, les raisons pour lesquelles on avait un horaire autre qu'un horaire régulier pendant le jour, etc.), les heures de travail (les heures de travail habituelles et effectivement travaillées, les heures non rémunérées, les heures supplémentaires), les avantages sociaux, le statut d'emploi permanent, le statut syndical et le cumul d'emplois. Le présent document traite des préférences des Canadiens à l'égard des heures de travail. Les travailleurs qui se sont prêtés à l'enquête se sont vu poser la question suivante :

«À cet emploi, si on vous laissait le choix, au taux de rémunération actuel, préféreriez vous :

(1) travailler moins d'heures et gagner moins?

(2) travailler plus d'heures et gagner plus?

(3) travailler autant d'heures et gagner autant?»

L'échantillon de l'EPA est composée de personnes de 15 ans et plus vivant au Canada, à l'exception des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes vivant sur des réserves indiennes, des personnes vivant en institutions et des membres à temps plein des Forces armées. Ces exclusions représentent approximativement 2 % de la population.

L'échantillon de l'EHCT était un sous-échantillon de l'échantillon de l'EPA. Environ 27 000 ménages ont été sélectionnés. L'enquête sondait tous les travailleurs actifs et rémunérés et tous les travailleurs autonomes de 15 à 69 ans. Environ 42 000 personnes ont répondu aux questions, que ce soit directement ou par personne interposée. Les données ont été recueillies par les intervieweurs de l'EPA à l'aide de la technique d'interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO).

L'article met l'accent sur les travailleurs rémunérés de 15 à 69 ans qui ne sont pas aux études à temps plein. Sont exclus les travailleurs autonomes, ceux qui n'ont pas répondu à la question sur les préférences relatives aux heures de travail, ainsi que les personnes qui travaillent à temps partiel parce qu'elles ne trouvent que ce genre de travail, même si elles ont répondu qu'elles voulaient travailler un plus petit nombre d'heures pour une rémunération moins élevée ou qu'elles étaient satisfaites de leur situation actuelle. L'échantillon se composait donc de 19 143 répondants (9 932 hommes et 9 211 femmes).

Une initiative antérieure a également permis de collecter des données sur les contraintes liées aux heures de travail : l'Enquête sur la réduction des heures de travail (ERHT) menée en 1985. Les questions qui ont alors été posées aux répondants étaient sensiblement différentes :

«Accepteriez-vous une rémunération moindre si vous pouviez, en retour, bénéficier de plus de congés?»

«Seriez-vous disposé(e), au cours des deux prochaines années, à échanger une partie de votre augmentation contre plus de temps libre?»

«Si vous continuiez d'être rémunéré(e) au même taux horaire, travailleriez-vous un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée?» (Ces questions ne se suivaient pas dans cet ordre.)

Les données de l'ERHT ont été recueillies en utilisant la méthode d'envoi et de retour par la poste. Les réponses par personnes interposées n'étaient pas permises. De l'information était en outre fournie aux répondants de l'ERHT afin de leur permettre de bien comprendre les concepts d'ensemble et le contexte de l'enquête. Toute comparaison des résultats de l'ERHT à ceux de l'EHCT peut donc s'avérer trompeuse.

semaine auraient souhaité travailler davantage, tandis que 11 % des hommes et 23 % des femmes auraient opté pour une semaine de travail plus courte. Environ 70 % des hommes et des femmes qui travaillaient de 35 à 40 heures par semaine étaient satisfaits de leur situation à cet égard (tableau 2).

Les salaires horaires sont un facteur important : les personnes mal rémunérées sont beaucoup plus susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les personnes bien rémunérées. Par exemple, environ la moitié des hommes qui en 1995 touchaient moins de 10 $ l'heure auraient aimé travailler plus longtemps. Seulement 13 % de ceux qui touchaient 25 $ l'heure ou plus auraient souhaiter travailler plus longtemps. À l'inverse, le désir de travailler un plus petit nombre d'heures augmente avec les taux de salaire. Deux facteurs peuvent expliquer ce résultat. Premièrement, toutes choses étant égales par ailleurs, les travailleurs bien rémunérés sont plus susceptibles d'avoir un revenu annuel élevé et, deuxièmement, la semaine de travail des employés bien rémunérés est généralement longue (Kahn et Lang, 1991).

Il est probable que d'autres caractéristiques aient leur importance. Par exemple en 1995, les hommes non syndiqués étaient plus susceptibles que les syndiqués de vouloir allonger leur semaine de travail même si, en moyenne, leur semaine de travail n'était pas plus courte (41,3 heures contre 39,8). Environ la moitié des travailleurs dont les emplois n'étaient pas permanents désiraient travailler un plus grand nombre d'heures par comparaison à seulement 25 % de ceux qui avaient des emplois permanents[1]. Plus du tiers des hommes et des femmes qui n'avaient pas de régime de pension auraient aimé

Tableau 1
Préférences relatives aux heures de travail selon le sexe et la province

	Travailleurs rémunérés	Proportion de travailleurs rémunérés voulant travailler		
		Moins d'heures	Autant d'heures	Plus d'heures
	milliers		%	
Canada	**9 946,5**	**6,4**	**66,6**	**27,1**
Hommes	5 242,7	5,3	67,5	27,2
Femmes	4 703,7	7,6	65,5	26,9
Province				
Terre-Neuve	149,8	2,0	66,7	31,4
Île-du-Prince-Édouard	40,3	4,5	72,8	22,7
Nouvelle-Écosse	288,1	3,2	65,0	31,9
Nouveau-Brunswick	238,4	4,5	64,7	30,7
Québec	2 424,8	7,9	69,4	22,8
Ontario	3 957,6	6,2	65,2	28,6
Manitoba	370,4	5,9	65,6	28,4
Saskatchewan	288,9	5,2	67,5	27,3
Alberta	966,1	6,8	63,5	29,7
Columbie-Britannique	1 221,9	5,9	68,4	25,7

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
Nota : Voir À propos des données *pour la définition de «travailleurs rémunérés».*

travailler davantage, par comparaison au cinquième, tout au plus, de ceux qui en avaient un[2].

De nombreux facteurs peuvent expliquer pourquoi les travailleurs dont les emplois ne sont pas permanents sont plus susceptibles de vouloir travailler un nombre d'heures plus élevé que les travailleurs qui ont un poste permanent. Les personnes dont l'emploi n'est pas permanent font face à plus d'incertitudes que les autres en ce qui a trait à leurs revenus futurs et ils disposent de peu d'avantages sociaux[3]. Il est donc possible que ces personnes veuillent travailler un nombre d'heures plus élevé pour tenter de compenser l'absence de sécurité d'emploi. Les emplois non permanents sont en outre occupés de façon disproportionnée par de jeunes travailleurs : en 1995, les personnes de moins de 25 ans représentaient 11 % de la population active, mais elles occupaient 19 % des emplois non permanents. De plus, le salaire horaire des emplois non permanents est généralement moins élevé : environ 1 travailleur de sexe masculin sur 5 occupant un poste non permanent déclare toucher moins de 10 $ l'heure, par comparaison à 1 sur 10 dans le cas de ceux qui occupent des postes permanents.

Pour quelle raison les personnes qui n'ont pas de régime de pension veulent-elles travailler un nombre d'heures plus élevé que les autres travailleurs? Cela tient peut-être au fait que les travailleurs qui n'ont pas de régime de pension prennent conscience qu'ils devront financer leur retraite au moyen de sources de revenu additionnelles. Les emplois sans régime de pension sont généralement mal rémunérés et ont tendance à comporter moins d'heures de travail par semaine. Les petites entreprises offrent des régimes de pension moins souvent que les grandes entreprises (Morissette, 1991). Étant donné que les petites entreprises consentent des salaires moins élevés, il est possible que les travailleurs doivent accroître leur nombre d'heures de travail pour aussi accroître leur revenu. Le fait que le pourcentage d'employés qui préfèrent travailler un plus grand nombre d'heures est plus élevé dans les entreprises comptant moins de 20 employés (34 % et 30 % pour les hommes et les femmes respectivement) que dans les entreprises comptant au moins 500 employés (23 % et 24 %) est compatible avec ce point de vue.

Compétences des travailleurs

Pour chaque groupe d'âge, niveau d'instruction et profession, la majorité des travailleurs insatisfaits de leurs heures de travail en 1995 auraient aimé travailler un plus grand nombre d'heures (tableau 3)[4].

La tendance à vouloir travailler un plus grand nombre d'heures varie de façon radicale entre les groupes d'âge et les niveaux d'ancienneté ainsi que, dans une moindre mesure, entre les niveaux d'instruction et les professions. Par exemple, les travailleurs plus âgés et ayant plus d'ancienneté étaient moins susceptibles de vouloir travailler un plus grand nombre d'heures que les jeunes employés récemment embauchés. Environ la moitié de tous les travailleurs de 15 à 24 ans disaient vouloir travailler un plus grand nombre d'heures contre une rémunération plus élevée. On a observé un pourcentage semblable concernant les travailleurs ayant un à six mois d'ancienneté. Par contraste, seulement moins de 20 % des travailleurs de 45 à 54 ans ou des travailleurs ayant de 11 à 20 ans d'ancienneté ont exprimé un désir semblable.

Les travailleurs plus âgés et ceux avec beaucoup d'ancienneté sont également plus susceptibles que les autres d'être satisfaits de leurs heures de travail. Le pourcentage d'employés qui disent vouloir travailler le même nombre d'heures pour la même rémunération augmente avec l'âge et les années de travail chez l'employeur, et ce tant pour les hommes que pour les femmes.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer les préférences des différents

Tableau 2
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques de l'emploi

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	**5 242,7**	**5,3**	**67,5**	**27,2**	**40,8**	**4 703,7**	**7,6**	**65,5**	**26,9**	**34,2**
Heures habituelles (emploi principal)										
0 à 19	96,5	-	19,0	81,0	11,2	451,3	1,2	42,1	56,7	12,4
20 à 29	147,2	-	22,8	77,2	22,5	593,3	1,6	47,5	51,0	23,1
30 à 34	133,3	4,4	37,3	58,2	30,9	398,2	4,8	55,8	39,4	31,0
35 à 40	3 672,8	4,8	69,8	25,4	39,3	2 881,6	9,1	73,6	17,4	38,3
41 à 49	531,2	4,0	72,8	23,3	44,5	194,7	10,0	77,8	12,3	44,6
50 et plus	661,8	10,9	73,7	15,4	56,4	184,6	23,2	63,8	13,0	55,2
Salaire horaire										
0,01 $ à < 7,50 $	294,8	1,6	41,1	57,3	37,1	586,3	2,7	41,7	55,6	29,8
7,50 $ à < 10,00 $	363,9	1,9	51,8	46,3	39,0	500,0	3,3	57,3	39,4	34,1
10,00 $ à < 15,00 $	929,8	4,2	56,5	39,3	40,5	1 147,5	7,6	64,9	27,6	34,6
15,00 $ à < 20,00 $	959,2	6,4	69,4	24,2	41,1	801,1	10,9	69,9	19,2	35,8
20,00 $ à < 25,00 $	710,4	6,0	76,2	17,8	41,2	376,1	11,4	75,1	13,5	35,4
25,00 $ et plus	591,2	10,1	77,0	12,9	40,6	272,3	14,2	74,6	11,2	34,0
Statut syndical										
Syndiqué	1 922,9	6,4	71,4	22,3	39,8	1 556,0	10,3	68,7	21,3	34,7
Non syndiqué	3 288,8	4,7	65,2	30,1	41,3	3 131,6	6,4	63,9	29,7	33,9
Emploi permanent										
Oui	4 744,6	5,4	69,7	24,9	41,1	4 175,2	7,9	68,3	23,8	34,9
Non	471,5	4,3	47,2	48,6	37,1	502,1	4,7	42,6	52,7	28,3
Régime de pension										
Oui	2 982,0	6,3	73,8	20,0	41,1	2 395,6	10,6	71,7	17,6	36,5
Non	2 182,7	4,0	59,0	37,0	40,3	2 242,8	4,5	59,1	36,5	31,8
Domaine d'activité										
Agriculture, forêts, mines et construction	629,7	3,2	67,8	29,1	43,3	126,8	9,2	77,1	13,7	35,9
Agriculture	61,4	2,8	72,0	25,3	48,5	--	--	--	--	--
Forêts et mines	180,7	4,9	75,9	19,2	44,6	--	--	--	--	--
Construction	387,6	2,4	63,3	34,3	41,8	--	--	--	--	--
Industries manufacturières	1 355,1	5,2	71,9	23,0	41,1	568,9	8,4	69,1	22,5	38,1
Services de distribution *	940,0	5,9	66,9	27,2	41,7	375,3	8,1	69,6	22,3	35,7
Services aux entreprises **	494,5	5,0	67,6	27,4	40,5	692,0	8,6	69,7	21,7	35,5
Services aux consommateurs †	881,6	3,7	57,7	38,7	39,0	1 129,9	3,4	56,2	40,4	32,0
Administration publique	941,8	7,9	70,7	21,4	39,4	1 810,8	9,3	67,0	23,6	33,5
Taille de l'entreprise										
1 à 19 employés	1 028,7	4,1	61,5	34,4	41,0	1 045,4	5,1	64,6	30,3	32,3
20 à 99 employés	920,0	3,9	67,1	29,0	41,6	694,0	6,1	65,4	28,5	34,1
100 à 499 employés	908,5	6,1	66,4	27,6	40,7	902,1	8,6	65,4	26,1	34,9
500 employés et plus	2 157,8	6,4	71,1	22,5	40,4	1 912,6	9,5	66,6	23,9	35,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).
* *Comprend transport et entreposage, commerce de gros, communications et autres services publics.*
** *Comprend finances, assurance et affaires immobilières; et les services aux entreprises de gestion.*
† *Comprend commerce de détail, loisir et divertissement, services personnels, hébergement, restauration, et autres services.*

Tableau 3
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques des travailleurs

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	**5 242,7**	**5,3**	**67,5**	**27,2**	**40,8**	**4 703,7**	**7,6**	**65,5**	**26,9**	**34,2**
Âge										
15 à 24 ans	574,5	0,9	49,4	49,8	38,2	517,2	3,0	47,4	49,7	33,1
25 à 34 ans	1 543,0	4,0	62,9	33,1	41,0	1 325,7	7,8	63,4	28,8	34,6
35 à 44 ans	1 628,6	6,7	68,4	24,9	41,2	1 559,7	8,5	67,0	24,5	34,4
45 à 54 ans	1 063,6	6,6	78,1	15,3	41,3	999,5	9,1	71,5	19,4	34,5
55 ans et plus	433,0	6,9	78,4	14,7	40,1	301,6	4,8	79,0	16,2	32,8
Niveau d'instruction										
0 à 8 années d'études	282,2	2,5	77,6	19,9	40,9	161,0	4,7	69,2	26,2	33,9
Études secondaires (partielles ou complètes)	1 892,9	4,1	64,4	31,5	40,7	1 641,9	6,0	65,3	28,8	33,4
Études postsecondaires partielles	425,1	3,1	61,6	35,3	39,7	407,7	8,7	59,5	31,8	34,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires	1 682,7	5,2	68,8	26,0	40,5	1 596,5	7,2	66,4	26,4	33,9
Diplôme universitaire	959,8	9,7	70,9	19,5	41,7	896,6	11,3	66,6	22,1	36,2
Ancienneté										
1 à 6 mois	669,7	1,9	52,3	45,9	39,2	636,6	3,2	44,3	52,5	29,5
7 à 12 mois	419,0	3,1	55,5	41,5	40,4	289,1	2,7	59,0	38,3	33,4
1 à 5 ans	1 339,4	4,8	61,2	34,0	40,7	1 365,1	6,8	61,5	31,8	34,0
6 à 10 ans	1 009,2	5,8	71,1	23,1	41,3	1 100,4	8,7	70,7	20,6	35,2
11 à 20 ans	1 077,9	7,1	75,4	17,5	41,3	890,3	11,6	74,2	14,3	35,8
Plus de 20 ans	727,6	7,1	83,3	9,6	40,9	422,2	9,0	83,6	7,4	36,4
Profession										
Professionnels et gestionnaires	811,2	8,0	75,3	16,6	43,2	742,1	10,1	75,2	14,8	38,0
Sciences naturelles et sociales	731,1	8,8	72,3	19,0	40,4	1 172,8	9,7	67,1	23,3	34,0
Travail de bureau	328,3	3,6	60,9	35,5	37,7	1 316,7	7,8	68,4	23,8	33,7
Vente	355,9	5,0	60,9	34,1	40,4	402,6	5,2	55,4	39,4	32,0
Services	525,3	2,7	59,8	37,5	37,9	586,3	3,1	52,9	44,0	31,0
Secteur primaire et transformation	1 301,2	4,3	69,5	26,2	41,3	293,5	6,4	67,4	26,2	38,6
Construction et autre	1 188,7	4,0	64,2	31,8	40,9	189,4	4,4	56,3	39,4	33,2
Construction	440,5	2,6	63,9	33,5	40,8	--	--	--	--	--
Autre	748,2	4,8	64,4	30,8	40,9	--	--	--	--	--

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).

groupes d'âge. De nombreux jeunes travailleurs touchent un salaire horaire peu élevé[5]. Ils peuvent donc vouloir travailler un plus grand nombre d'heures pour améliorer leur niveau de vie ou accumuler des économies. Les jeunes travailleurs sont aussi surreprésentés dans les emplois non permanents. Comme cela a été dit auparavant, ces personnes désirent peut-être travailler un plus grand nombre d'heures pour compenser l'incertitude qui plane sur leurs revenus futurs. Les jeunes travailleurs sont beaucoup plus susceptibles que les travailleurs plus âgés d'occuper involontairement un poste à temps partiel et, par ricochet, beaucoup plus susceptibles de travailler un moins grand nombre d'heures qu'ils ne le désirent. Étant donné qu'ils risquent davantage d'être mis à pied (Picot et Pyper, 1993), les jeunes travailleurs ont peut-être plus tendance à préférer les semaines de travail plus longues pendant qu'ils en ont la possibilité.

Les diplômés d'université, les professionnels, les gestionnaires et les personnes qui travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales préfèrent plus souvent travailler un moins grand nombre

d'heures que les autres travailleurs rémunérés; environ 10 % d'entre eux auraient opté pour un tel choix en 1995. Cela témoigne sans doute, du moins en partie, du revenu élevé[6] de ces travailleurs. De plus, le fait que leur semaine de travail soit relativement longue peut expliquer leur désir de la réduire afin de concilier leurs responsabilités professionnelles, sociales et familiales.

Le milieu familial

Le milieu familial joue un rôle important dans les préférences des travailleurs concernant la durée du travail. Le revenu familial[7], en particulier, est un important facteur expliquant pourquoi les travailleurs veulent changer la durée de leur travail. Au fur et à mesure que le revenu familial augmente, les travailleurs, particulièrement les femmes, ont tendance à préférer un nombre d'heures de travail moindre (tableau 4).

Les caractéristiques démographiques peuvent aussi expliquer une partie de la différence entre les préférences relatives aux heures de travail. Les travailleurs dont le revenu familial est faible sont habituellement jeunes, ont peu d'ancienneté, ont un niveau d'instruction peu élevé et plusieurs occupent des postes mal rémunérés[8]. À l'inverse, les travailleurs dont le revenu familial est élevé sont habituellement plus âgés, ont un niveau d'instruction élevé, occupent des postes de professionnels et de gestionnaires ou travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales et ont beaucoup d'ancienneté[9].

L'état civil influe également sur les préférences des travailleurs. Les célibataires n'ayant jamais été mariés sont beaucoup plus susceptibles de vouloir augmenter la durée du travail que les personnes mariées ou celles qui vivent en union de fait; les célibataires sont plus susceptibles d'être jeunes et de toucher un salaire relativement faible. Les personnes mariées et celles vivant en union de fait peuvent en outre compter sur deux salaires à chaque semaine. En ce qui concerne les familles où les deux conjoints travaillent, la tendance à vouloir augmenter la durée du travail diminue au fur et à mesure que le salaire du conjoint augmente.

Plus que tout, la présence de jeunes enfants influence les heures de travail d'une femme et, bien entendu, sa décision de participer au marché du travail (Nakamura et Nakamura, 1985). Mais selon l'EHCT, ce facteur n'a pas la même influence sur les préférences des hommes quant à leurs heures de travail. Dans les familles comptant des enfants d'âge préscolaire, les femmes préfèrent réduire la durée du travail plus souvent que les hommes et elles travaillent en moyenne un nombre d'heures nettement moins élevé. En fait, les femmes travaillent moins d'heures au fur et à mesure qu'elles ont des enfants, tandis que les hommes, eux, travaillent plus d'heures. Ces données laissent croire, nonobstant les changements récents dans le rôle des femmes sur le marché du travail et l'attitude de la société à leur égard, que la dichotomie traditionnelle entre le «soutien de famille» de sexe masculin et la mère «nourricière» est toujours une caractéristique dominante de plusieurs familles[10].

Au cours des dernières années, on a assisté au déclin de la structure familiale «traditionnelle» et à l'augmentation du nombre d'autres situations familiales : le pourcentage de familles monoparentales est passé de 17 % en 1981 à 22 % en 1995 par rapport à toutes les familles avec enfants[11]. Comme on pouvait s'y attendre, les mères seules qui ont un emploi et ont des enfants d'âge préscolaire veulent travailler un plus grand nombre d'heures que les autres mères qui ont un emploi.

Sommaire

Les taux de chômage constamment élevés qui ont suivi la récession de 1990-1992 ont ravivé l'intérêt pour un nouvel aménagement du temps de travail afin d'améliorer la situation globale de l'emploi. Les auteurs de la présente étude en sont venus à la principale conclusion que, dans tous les groupes d'âge, niveaux d'instruction, professions et domaines d'activité, il y a plus de Canadiens qui, si on leur donnait le choix, préféreraient allonger leur semaine de travail contre une rémunération plus élevée plutôt que de la diminuer contre une rémunération moins élevée (un ratio de 4 pour 1).

Les données laissent entendre que le nombre d'heures rendues disponibles par la réduction volontaire du temps de travail serait insuffisant pour éliminer seul le sous-emploi des personnes qui travaillent actuellement[12]. Dans ce contexte, la répartition des heures de travail serait effectuée entre des personnes qui travaillent; le niveau de sous-emploi diminuerait et le taux de chômage demeurerait le même (Galarneau, 1997).

Qui plus est, les travailleurs qui aimeraient travailler un nombre d'heures moins élevé diffèrent de ceux qui voudraient travailler davantage. Les personnes de ce premier groupe cumulent déjà de nombreuses heures de travail et ont beaucoup d'ancienneté. Ce sont généralement des professionnels ou des gestionnaires ou des personnes qui travaillent dans le domaine des sciences naturelles et sociales (architectes, ingénieurs, enseignants et médecins). Elles ont un niveau d'instruction et des salaires horaires élevés et occupent des emplois permanents assortis d'un régime de pension. D'autre part, les personnes qui veulent travailler davantage sont jeunes, ont peu d'ancienneté et ont un niveau d'instruction peu élevé. Elles travaillent dans le domaine de la vente, des services ou du travail de bureau et occupent des emplois temporaires ou des emplois sans régime de pension. Il est donc improbable qu'un grand nombre d'heures de travail soient redistribuées entre ces deux groupes. Il est plus probable de réaliser la redistribution des heures de travail au sein même des professions, là où les personnes désireuses de travailler un nombre d'heures moins élevé

Tableau 4
Préférences relatives aux heures de travail selon les caractéristiques familiales

	Hommes					Femmes				
	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles	Travailleurs rémunérés	Proportion désirant			Heures habituelles
		Moins	Autant	Plus			Moins	Autant	Plus	
	milliers	%				milliers	%			
Total	**5 242,7**	**5,3**	**67,5**	**27,2**	**40,8**	**4 703,7**	**7,6**	**65,5**	**26,9**	**34,2**
Revenu familial										
Moins de 20 000 $	411,5	0,7	41,9	57,4	33,1	798,0	2,4	47,4	50,3	28,1
20 000 $ à < 30 000 $	504,7	3,6	53,4	43,0	40,0	557,5	5,0	70,0	25,0	35,6
30 000 $ à < 40 000 $	660,4	5,4	63,8	30,9	41,0	548,5	7,5	65,8	26,6	35,7
40 000 $ à < 50 000 $	630,9	4,3	69,1	26,6	40,9	416,9	8,3	64,2	28,6	34,7
50 000 $ à < 60 000 $	482,4	6,4	72,3	21,3	40,9	354,5	9,2	65,1	25,8	34,5
60 000 $ à < 70 000 $	389,7	5,0	74,6	20,4	41,7	354,4	9,8	68,4	21,9	36,4
70 000 $ et plus	769,8	10,5	72,6	17,0	42,7	635,5	15,6	69,3	15,1	36,7
État civil										
Marié(e) / Conjoint(e) de fait	3 579,4	6,0	70,8	23,1	41,6	3 227,2	8,8	68,4	22,8	33,7
Célibataire, jamais marié(e)	320,7	2,8	58,4	38,8	40,4	488,7	4,1	55,8	40,2	36,0
Divorcé(e), séparé(e), veuf(veuve)	1 343,7	7,3	68,3	24,4	38,6	987,8	6,2	66,7	27,2	35,0
Salaire hebdomadaire, du (de la) conjoint(e)										
Célibataire, séparé(e), divorcé(e), veuf(veuve)	1 664,4	3,7	60,3	36,0	39,0	1 476,5	4,8	59,4	35,9	35,4
N'est pas sur le marché du travail	723,5	5,5	72,9	21,6	41,9	59,2	4,1	64,5	31,4	33,6
En chômage	140,5	2,1	62,3	35,6	40,8	23,8	8,4	63,9	27,7	34,5
Salaire hebdomadaire										
0 $ à 249 $	382,1	3,0	67,3	29,8	41,3	53,9	2,6	50,1	47,4	32,6
250 $ à 499 $	668,2	6,6	67,5	25,8	41,0	269,3	5,2	60,9	34,0	34,5
500 $ à 749 $	493,2	5,9	74,1	20,0	40,7	532,9	8,3	67,6	24,1	34,2
750 $ à 999 $	197,5	12,7	69,1	18,2	41,9	450,3	13,4	66,1	20,5	33,4
1 000 $ et plus	93,4	15,9	65,4	18,8	42,4	346,1	13,6	68,9	17,4	33,5
Enfants d'âge préscolaire										
Aucun enfant d'âge préscolaire	4 237,7	5,4	67,6	27,0	40,5	3 780,4	6,8	65,6	27,6	34,7
1 enfant d'âge préscolaire	669,9	3,7	67,1	29,3	41,5	579,0	11,0	64,1	25,0	32,7
2 enfants ou plus d'âge préscolaire	335,2	6,5	66,8	26,7	41,8	244,4	11,7	67,1	21,3	30,9
Modes de vie et enfants										
Vivant seul(e) sans enfant d'âge préscolaire	950,1	5,3	61,9	32,8	40,0	912,7	5,9	64,2	29,9	36,5
Vivant seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	--	--	--	--	--	51,6	7,3	53,9	38,8	33,8
Vivant seul(e), 2 enfants ou plus d'âge préscolaire	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Ne vivant pas seul(e), aucun enfant d'âge préscolaire	3 287,5	5,8	69,3	25,3	40,7	2 967,7	7,1	66,0	26,9	34,1
Ne vivant pas seul(e), 1 enfant d'âge préscolaire	664,4	3,7	67,3	29,1	41,6	527,4	11,3	65,1	23,6	32,6
Ne vivant pas seul(e), 2 enfants ou plus d'âge préscolaire	334,7	6,5	66,8	26,8	41,8	234,0	11,9	70,0	18,1	31,0

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

Notes : L'expression «heures habituelles» désigne le nombre habituel moyen d'heures hebdomadaires de travail consacrées à l'emploi principal. Le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés du ménage. L'expression «vivant seul(e)» signifie que (1) le répondant est le chef du ménage, (2) il n'y a pas de conjoint et (3) le répondant est célibataire, divorcé(e), veuf(veuve) ou séparé(e). L'expression «ne vivant pas seul(e)» comprend les répondants marié(e)s ou vivant en union de fait ainsi que les répondants célibataires, divorcé(e)s, séparé(e)s ou veuf(veuves) et vivant avec d'autres personnes. La somme de certains chiffres peut ne pas correspondre au total en raison d'exclusions (données manquantes, non déclaré, refus, ne sait pas).

pourraient être remplacées par des travailleurs possédant un niveau d'instruction et une expérience semblables.

La situation du marché du travail peut également influer sur les préférences des travailleurs. Pendant les récessions, la partie de la population active qui travaille involontairement à temps partiel augmente. Il s'ensuit donc qu'un plus grand nombre d'employés travaillent moins longtemps qu'ils ne le désirent. Certains employés qui travaillent plus qu'ils ne le désirent peuvent être moins enclins à dire qu'ils aimeraient travailler moins d'heures s'ils estiment qu'une réduction de leur semaine de travail pourrait menacer leur sécurité d'emploi. D'une façon plus générale, il semble raisonnable de dire que les préférences concernant les heures de travail sont conditionnelles à un certain nombre de contraintes économiques et non économiques et que les changements apportés à certaines de ces contraintes pourraient avoir d'importantes répercussions sur ces préférences. □

Notes

1 Un travailleur canadien sur neuf occupait un emploi non permanent en 1995. On entend par «emplois non permanents» les emplois saisonniers, temporaires, à forfait et occasionnels ainsi que le travail effectué par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

2 Environ la moitié des travailleurs rémunérés avaient un régime de pension dans le cadre de leur emploi.

3 Environ 58 % des emplois permanents et 24 % des emplois non permanents étaient assortis d'un régime de pension en 1995.

4 Les femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté étaient la seule exception.

5 Environ 45 % des hommes de 15 à 24 ans touchaient moins de 10 $ l'heure en 1995, par rapport à seulement 6 % des hommes de 45 à 54 ans.

6 En 1995, environ 40 % des diplômés d'université gagnaient plus de 20 $ l'heure par rapport à environ 10 % des travailleurs qui avaient un diplôme d'études secondaires. Le revenu familial de plus d'un diplômé d'université sur trois était supérieur à 70 000 $.

7 Dans cet article, le revenu familial est la somme des salaires et traitements de tous les travailleurs rémunérés d'un ménage.

8 Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu était inférieur à 20 000 $ en 1995, 26 % étaient de jeunes travailleurs et tout juste un peu plus de la moitié avaient un diplôme d'études secondaires ou un diplôme moins élevé; 62 % occupaient un emploi de bureau ou travaillaient dans les domaines de la vente ou des services et 41 % occupaient leur emploi depuis un an ou moins.

9 Chez les travailleurs issus de familles dont le revenu était supérieur à 70 000 $ en 1995, 36 % avaient un diplôme universitaire, 56 % occupaient des postes de professionnels et de gestionnaires ou travaillaient dans le domaine des sciences naturelles et sociales, et 42 % avaient plus de 10 ans d'expérience.

10 L'Enquête sociale générale (ESG) de 1994 indique que le fait d'avoir des enfants entraîne davantage de répercussions sur les femmes que sur les hommes.

11 La majorité de ces familles sont dirigées par des femmes (83 % en 1991) (Statistique Canada, 1997). De plus, la plupart des familles monoparentales dirigées par une femme vivaient sous le seuil de faible revenu établi par Statistique Canada (61 % en 1990) (Lindsay, 1992). Le Recensement de 1996 n'a guère fait état de changement pour ce premier pourcentage. Quant au second, les données à cet égard n'ont pas encore été diffusées.

12 L'EHCT ne renferme aucune donnée ni sur le nombre d'heures additionnelles que les «personnes sous-employées» aimeraient travailler ni sur le nombre d'heures que les «personnes suremployées» aimeraient retrancher de leur horaire. Toute tentative visant à évaluer le nombre d'heures qui pourraient être redistribuées volontairement repose donc sur des hypothèses relatives à la mesure dans laquelle les Canadiens sont prêts à modifier leur horaire de travail.

Documents consultés

DROLET, M. et R. MORISSETTE. *Travailler plus? Travailler moins? Que préfèrent les travailleurs canadiens?*, n° 11F0019MPF, n° 104 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1997.

FREDERICK, J.A. *Au fil des heures... : l'emploi du temps des Canadiens*, n° 89-544-MPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1995.

GALARNEAU, D. «Redistribution des heures supplémentaires», dans *L'empoi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 4, Statistique Canada, Ottawa, Hiver 1997, p. 27-34.

KAHN, S. et K. LANG. «The effect of hours constraints on labor supply estimates», dans *Review of Economics and Statistics*, vol. 73, n° 4, novembre 1991, p. 605-611.

LINDSAY, C. *Les familles monoparentales au Canada*, n° 89-522-MPF au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1992.

MORISSETTE, R. «Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 3, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1991, p. 43-55

MORISSETTE, R., J. MYLES et G. PICOT.«Earnings inequality and the distribution of working time in Canada», dans *Canadian Business Economics*, vol. 2, n° 3, Printemps 1994, p. 3-16.

MORISSETTE, R. et D. SUNTER. *Heures de travail hebdomadaire au Canada : le point sur la situation*, n° 11F0019MPF, n° 65 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1994.

NAKAMURA, A. et M. NAKAMURA. «A survey of research on the work behaviour of Canadian women», dans *Work and Pay: The Canadian Labour Market*, coordonnateur de recherche : W. Craig Riddell, University of Toronto Press, Toronto, p. 171-218. Document publié en collaboration avec la Commission royale sur l'union économique et les perspectives de développement du Canada et le Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1985.

PICOT, G. et W. PYPER. *Licenciements et travailleurs déplacés: Variations cycliques, secteurs les plus touchés et expériences après le licenciement*, n° 11F0019MPF, n° 55 au catalogue, Statistique Canada, Ottawa, 1993.

STATISTIQUE CANADA. *Le Quotidien*, le mardi 14 octobre 1997, disponible sur Internet à l'adresse suivante : http://www.statcan.ca, sous la rubrique «Nouvelles du Quotidien».

Disparités régionales et emplois non permanents

Dominique Pérusse

Le sous-emploi, c'est-à-dire cette incapacité qu'a le marché du travail à soutenir et satisfaire pleinement l'offre de travail, se manifeste de mille façons. Certains travailleurs lancent leur propre entreprise à défaut d'avoir trouvé d'autre travail. D'autres se voient contraints au chômage ou doivent contre leur gré accepter un emploi à temps partiel, sans compter que les emplois précaires sont de plus en plus nombreux.

Le nombre grandissant d'emplois non permanents est un des symptômes du sous-emploi. En novembre 1995, 12 % des travailleurs rémunérés occupaient un emploi non permanent, c'est-à-dire un emploi saisonnier, temporaire, occasionnel, ou obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire (voir *Sources des données et définitions*).

Quelle est toutefois la qualité de ces emplois? Plus particulièrement, quels types d'emplois sont disponibles dans les différentes provinces, régions et villes du Canada? Une étude publiée récemment dans *Perspective* a examiné à l'échelle nationale les emplois non permanents et les travailleurs qui y sont associés (Grenon et Chun, 1997). La présente note ajoute une dimension géographique à cette étude et s'intéresse au taux d'emploi non permanent et aux disparités régionales qui en découlent[1]. Elle examine aussi les caractéristiques des différents types d'emplois pour vérifier si, selon la province, les emplois non permanents offrent moins d'avantages que les emplois permanents.

Les taux provinciaux varient

En termes absolus, les trois provinces où on compte le plus grand nombre d'emplois non permanents sont l'Ontario (426 000), le Québec (369 000) et la Colombie-Britannique (130 000). Toutefois, les emplois non permanents sont, à l'instar du chômage, relativement plus concentrés dans la région de l'Atlantique et, dans une moindre mesure, au Québec (graphique). En novembre 1995, environ 10 % des Ontariens, Manitobains et Britanno-Colombiens et 11 % des Saskatchewannais et des Albertains devaient se contenter d'un travail non permanent, comparativement à la moyenne canadienne de 12 %. Il s'agit d'une stabilité remarquable vu la différence des économies en cause. Au Québec, le taux d'emploi non permanent était un peu plus élevé (14 %). Pas moins de 26 % des emplois étaient non permanents à Terre-Neuve, comme l'étaient 22 % des emplois au Nouveau-Brunswick et 20 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Le taux en Nouvelle-Écosse était plus près de celui du Québec.

Historiquement, les emplois non permanents étaient surtout saisonniers. De nos jours, d'autres types d'emplois non permanents gagnent en importance : les emplois temporaires, occasionnels, et, dans une moindre mesure, ceux obtenus par l'entremise d'une agence de placement. Au Canada, seulement 14 % des emplois non permanents étaient saisonniers en novembre 1995, tandis que c'est le cas de 50 % des emplois temporaires et de 33 % des emplois occasionnels. De même pour chacune des provinces, les emplois temporaires sont plus importants que les emplois occasionnels; les emplois saisonniers sont encore moins nombreux. L'Île-du-Prince-Édouard est l'exception à cette règle, car le travail saisonnier y est plus courant que les autres types de travail non permanent.

Dans l'Ouest canadien, en Ontario et au Québec, les emplois saisonniers occupent une place moins grande que dans la région de l'Atlantique : seulement 1 % ou 2 %, comparativement à 5 % sur la côte Est. Mais les emplois saisonniers rémunérés, comme ceux de la pêche par exemple, ne sont pas les uniques responsables de la différence de taux d'emploi non permanent. Ainsi, si on exclut les emplois saisonniers et qu'on compare seulement les emplois temporaires, occasionnels ou obtenus par l'entremise d'une agence de placement temporaire, la différence persiste : de l'Ontario vers l'ouest, seulement 8 % à 9 % des emplois étaient temporaires ou occasionnels en novembre 1995, comparativement à 12 % au Québec et à 14 % dans la région de l'Atlantique (19 % dans la seule province de Terre-Neuve).

Ces données sont non désaisonnalisées; aussi faut-il les interpréter prudemment. Par exemple, la construction du pont de la Confédération pourrait avoir influencé les taux d'emploi non permanent, surtout à l'Île-du-Prince-Édouard. La tendance générale demeure par conséquent plus révélatrice.

Taux habituellement plus faibles en région métropolitaine de recensement (RMR)

Au Canada, le taux d'emploi non permanent est légèrement plus faible dans les RMR (11 %) qu'en dehors des RMR (13 %), mais la situation varie d'une région à l'autre (tableau 1). L'écart est particulièrement grand à Terre-Neuve : 19 % des emplois sont non permanents à St-John's, comparativement à 31 % ailleurs dans cette province.

Dominique Pérusse était au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6242.

Source des données et définitions

L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail (EHCT), parrainée par Développement des ressources humaines Canada, a été réalisée en novembre 1995 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active. Comparativement à l'enquête de 1991, l'EHCT de 1995 a adopté une nouvelle définition des emplois non permanents (voir *emplois temporaires ou à forfait*), ce qui rend difficile les comparaisons directes entre 1991 et 1995. La présente note se concentre donc sur les emplois permanents et non permanents occupés par les travailleurs rémunérés en novembre 1995.

La distinction entre emploi permanent et emploi non permanent renvoie à la nature de l'emploi et non aux intentions du titulaire. Par exemple, l'étudiant qui occupe un emploi permanent est considéré comme permanent même s'il souhaite exercer ses fonctions temporairement.

L'emploi **permanent** est souvent désigné par l'expression «emploi d'une durée indéterminée», puisque la date de cessation n'a pas été précisée.

L'emploi **non permanent** prend fin à une date déterminée au préalable ou dès qu'un projet est terminé. Cela comprend les emplois saisonniers, temporaires, occasionnels, de même que ceux obtenus par l'entremise d'une agence de placement temporaire.

Les emplois **saisonniers** ne durent que pendant une ou des périodes limitées, chaque année, à la même époque. Ils sont structurés en fonction de la demande annuelle de main-d'oeuvre dans des domaines d'activité tels que l'agriculture, les pêches, l'exploitation forestière, la construction et le tourisme.

Les emplois **temporaires, d'une durée déterminée ou à forfait (non saisonniers)** prennent fin à une certaine date ou lorsque la tâche ou le projet est terminé, conformément à ce qui a été établi par l'employeur avant l'embauche. La définition utilisée dans l'EHCT de 1991 englobait uniquement les emplois qui devaient se terminer dans un délai de six mois ou moins.

Les emplois **sur appel ou occasionnels** n'ont pas d'horaire établi au préalable. Les heures de travail varient considérablement d'une semaine à l'autre, puisque l'employé se présente au travail en fonction des besoins. De plus, le temps non travaillé n'est habituellement pas rémunéré, et la possibilité de décrocher un emploi régulier à long terme est limitée.

Dans le cas d'un **emploi obtenu par l'entremise d'une agence de placement temporaire**, celle-ci s'occupe de l'embauche et rémunère le travailleur. Les données pour ce type d'emploi n'ont pu être publiées à cause de leur petit nombre et de la forte variabilité de l'estimation qui en découle, même à l'échelle du Canada. Ces emplois sont toutefois inclus dans le total des emplois non permanents, tout comme le sont les emplois classés «autre type d'emploi non permanent», et ceux dont le type de non permanence n'a pas été spécifié.

Le **salaire horaire moyen** se rapporte à tous les travailleurs rémunérés, qu'ils soient rémunérés à l'heure ou salariés. Il est exprimé en dollars par heure.

Puisque l'EHCT est une enquête auprès des ménages, l'appartenance d'un emploi à une **région métropolitaine de recensement (RMR)** est déterminée par le lieu de résidence du répondant, et non son lieu de travail.

On définit une région métropolitaine de recensement comme étant un noyau urbain comptant un total d'au moins 100 000 habitants, noyau auquel se rattache la principale région de son marché du travail (déterminée d'après les habitudes de navettage).

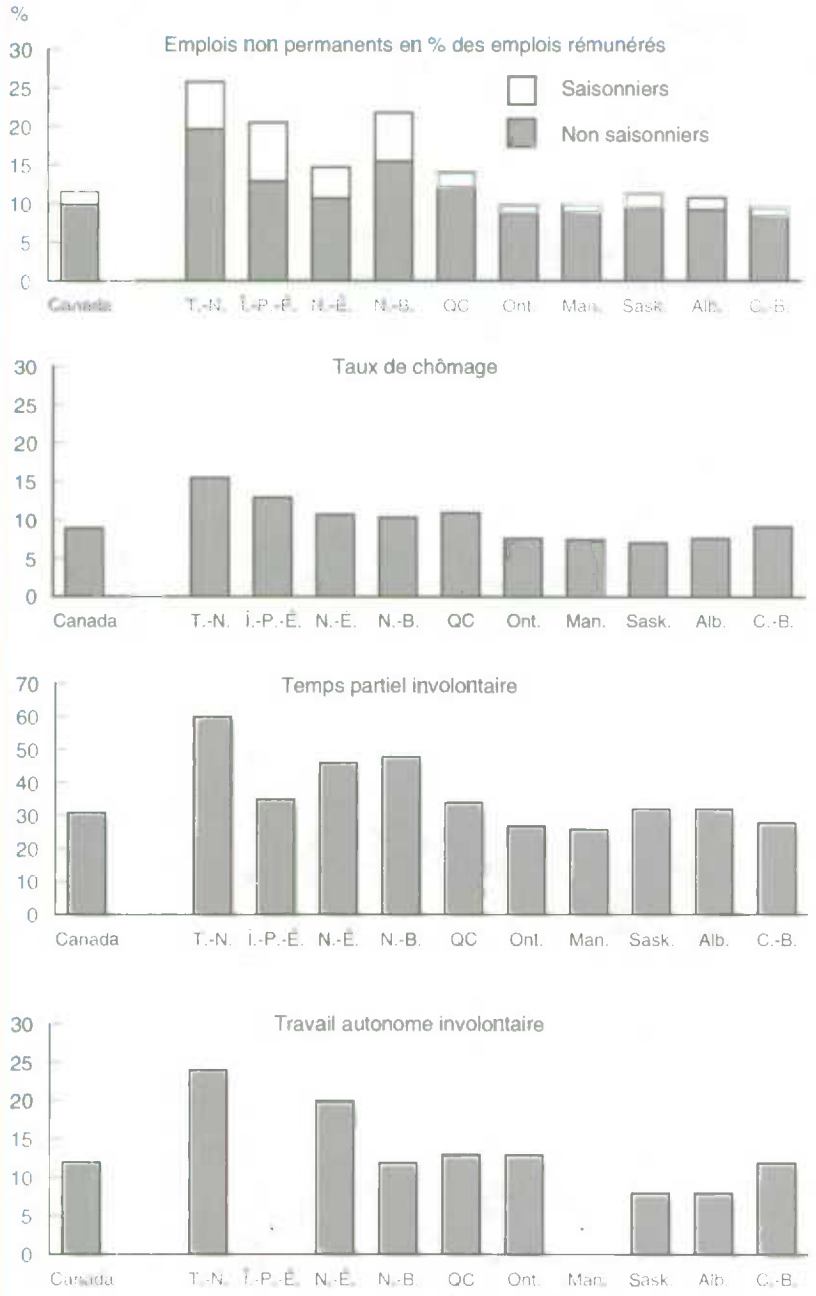
Toute estimation d'enquête obtenue sur la base d'un échantillon comporte une part d'erreur d'échantillonnage. La détermination de l'erreur-type d'une estimation correspond au coefficient de variation (CV), lequel correspond à son tour à un pourcentage de l'estimation. Pour l'ensemble des provinces et régions, les estimations comportant un CV de 16,5 % ou moins sont acceptables et publiées. Les estimations dont le CV se situe entre 16,5 % et 25,0 % sont des **estimations avec restrictions** et doivent être utilisées avec précaution. Les estimations susceptibles d'avoir un CV supérieur à 25 % ont été supprimées.

C'est à Vancouver qu'on trouve le plus bas taux d'emploi non permanent au pays, soit seulement 7 %. Montréal, Toronto et Vancouver ont à cet égard quelques ressemblances. Outre le fait que le taux d'emploi non permanent y soit relativement plus faible que dans leur province respective, on associe aux emplois non permanents de chacune des trois métropoles environ 60 % d'emplois temporaires, 30 % d'emplois occasionnels, le reste étant des emplois saisonniers.

Dans les RMR de Victoria, d'Ottawa-Hull (section de l'Ontario), et de Québec, les taux d'emploi non permanent sont élevés (22 %, 18 % et 17 % respectivement) par rapport aux taux de leur province respective (10 %, 10 % et 14 %). Dans ces trois RMR, le secteur public semble avoir un taux d'emploi non permanent semblable à celui du secteur privé, bien que les données soient variables. Le secteur public offre relativement plus d'emplois temporaires, alors que la grande majorité des emplois occasionnels proviennent du secteur privé.

Dans les Prairies, les RMR de Winnipeg, Regina, Saskatoon, Edmonton et Calgary présentent des taux d'emploi non permanent sensiblement les mêmes que dans le reste de leur province.

Graphique
Plusieurs indicateurs du marché du travail témoignent d'une situation similaire.



Sources : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, et Enquête sur la population active (dans les deux cas, novembre 1995)

Nota : Dans le cas du temps partiel involontaire, l'échelle du graphique est différente des autres indicateurs.

* *Nombres trop petits pour être représentés.*

Qualité des emplois

Les emplois permanents sont généralement associés à des salaires plus élevés et à de meilleurs avantages sociaux que les emplois non permanents. Cette différence peut tenir à d'autres facteurs que la seule permanence de l'emploi. Le type d'industrie, la taille de l'entreprise, la région, la durée de l'emploi, de même que l'âge, le sexe et la profession des travailleurs, peuvent aussi jouer un rôle. Ces facteurs ne sont toutefois pas examinés dans la présente note, mais il serait souhaitable de les garder à l'esprit.

Au Canada, le salaire horaire des emplois permanents est en moyenne de près de trois dollars plus élevé que celui des emplois non permanents (tableau 2). Cette situation prévaut dans chacune des provinces, particulièrement au Manitoba (où l'écart est de quatre dollars l'heure), ainsi qu'en Nouvelle-Écosse (où il est d'environ trois dollars et demi).

Dans l'ensemble, les emplois non permanents les mieux rémunérés sont les emplois temporaires, pour lesquels le salaire horaire est de 14,63 $. Ce dernier est de 11,93 $ dans le cas des emplois saisonniers et de 10,04 $ pour les emplois sur appel ou occasionnels. Cet ordonnancement se retrouve dans la plupart des régions, encore qu'il y ait parfois des cas où le travail occasionnel est plus rémunérateur que le travail saisonnier.

Pour l'ensemble des RMR du Canada, les emplois permanents, saisonniers et temporaires sont généralement associés à un salaire horaire de un dollar plus élevé que celui qui prévaut à l'extérieur de ces régions. L'ampleur et la direction de cette différence salariale entre les RMR et les régions hors RMR varie d'une province à l'autre et d'une ville à l'autre. Les emplois les plus rémunérateurs sont les emplois permanents de la région d'Ottawa, où le salaire horaire moyen atteint 17,04 $.

Tableau 1
Emplois non permanents selon le type d'emploi et certaines régions géographiques

	Emplois rémunérés **	Emplois non permanents	Emplois non permanents en % des emplois rémunérés ***	Emplois non permanents dont le type est connu				
						Non saisonniers		
				Total	Saisonniers	Total †	Temporaires	Occasionnels
	milliers			%				
Canada	**11 084**	**1 272**	**12**	**100**	**14**	**86**	**50**	**33**
RMR	7 351	784	11	100	9	91	53	34
Hors RMR	3 734	488	13	100	22	78	45	30
Provinces de l'Atlantique	**787**	**154**	**20**	**100**	**27**	**73**	**39**	**32**
Terre-Neuve	163	42	26	100	24 *	76	39	34
St-John's	73	14 *	19	100	--	90 *	39 *	49 *
Hors RMR	90	28	31	100	31 *	69	40	26 *
Île-du-Prince-Édouard	45	9	20	100	37	63	32 *	29 *
Nouvelle-Écosse	321	47	15	100	27	73	41	31
Halifax	139	15	11	100	--	98	63 *	35 *
Hors RMR	182	32	18	100	40	60	31	29 *
Nouveau-Brunswick	258	56	22	100	29	71	37	33
Saint John	54	10 *	19	100	--	96	54 *	42 *
Hors RMR	204	46	23	100	34	66	33	31
Québec	2 671	369	14	100	14	86	52	31
RMR de Québec	292	48	17	100	--	89	37 *	50 *
Montréal	1 340	160	12	100	--	91	61	27
Quatre autres RMR ††	244	35 *	15	100	--	85	43 *	--
Hors RMR	795	126	16	100	20 *	80	49	27 *
Ontario	4 407	426	10	100	11	89	54	31
Ottawa †††	305	55	18	100	--	95	51 *	42 *
Toronto	1 748	161	9	100	--	95	60	30 *
Huit autres RMR ‡	1 125	81	7	100	--	87	51	33 *
Hors RMR	1 229	129	11	100	19 *	81	50	27 *
Prairies	**1 813**	**192**	**11**	**100**	**14**	**86**	**46**	**38**
Manitoba	419	41	10	100	--	88	47	39
Winnipeg	303	27	9	100	--	91	46	43 *
Hors RMR	116	13	12	100	--	83	49 *	--
Saskatchewan	326	37	11	100	--	84	49	34
Regina	92	11 *	12 *	100	--	91	70 *	--
Saskatoon	86	11 *	12 *	100	--	76 *	--	--
Hors RMR	149	15 *	10 *	100	--	84	40 *	44 *
Alberta	1 068	115	11	100	14 *	86	44	39
Edmonton	368	44	12	100	--	84	40 *	43 *
Calgary	349	38	11	100	--	87	44 *	38 *
Hors RMR	351	33 *	10	100	--	86	50 *	35 *
Colombie-Britannique	1 407	130	10	100	13 *	87	49	36
Vancouver	721	50	7	100	--	90	58 *	30 *
Victoria	113	23 *	22 *	100	--	88 *	--	--
Hors RMR	573	57	10	100	--	84	44 *	39 *

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995

* *Données avec restrictions (voir* Source des données et définitions*).*

** *Comprend les travailleurs rémunérés qui n'ont pas précisé le statut de permanence de leur emploi.*

*** *Emplois rémunérés dont le statut de permanence est connu.*

† *Comprend les emplois temporaires, occasionnels, obtenus à l'aide d'une agence de placement temporaire et tout autre type d'emploi non saisonnier.*

†† *Chicoutimi-Jonquière, Hull (RMR d'Ottawa-Hull, section du Québec), Sherbrooke et Trois-Rivières.*

††† *RMR d'Ottawa-Hull (section de l'Ontario).*

‡ *Hamilton, Kitchener-Waterloo, London, Oshawa, St. Catharines-Niagara, Sudbury, Thunder Bay et Windsor.*

Tableau 2
Salaire horaire moyen ** selon le type d'emploi et la région géographique

	Emplois permanents	Emplois non permanents	Saisonniers	Emplois non permanents dont le type est connu		
				Total	Temporaires	Occasionnels
			$			
Canada	**15,49**	**12,64**	**11,93**	**12,76**	**14,63**	**10,04**
RMR	15,92	13,00	12,66	13,04	15,15	9,91
Hors RMR	14,67	12,05	11,46	12,23	13,62	10,27
Provinces de l'Atlantique	**13,23**	**10,38**	**9,77**	**10,61**	**11,93**	**9,30**
Terre-Neuve	14,40	11,82	11,45 *	11,91	13,96	10,20 *
St-John's	15,71	12,36 *	--	12,45 *	15,38	10,98 *
Hors RMR	13,15	11,53	11,50 *	11,54	13,32	9,39 *
Île-du-Prince-Édouard	12,69	10,20	8,68	11,05	11,99 *	10,00 *
Nouvelle-Écosse	12,83	9,40	9,96	9,19	10,25	8,03
Halifax	13,89	8,50	--	8,50	9,02 *	7,29 *
Hors RMR	12,03	9,87	9,96	9,80	12,39	8,36 *
Nouveau-Brunswick	13,14	10,10	8,96	10,60	11,67	9,47
Saint John	14,79	13,35 *	--	13,60	16,06 *	10,30 *
Hors RMR	12,68	9,39	8,98	9,64	10,10	9,23
Québec	15,33	13,02	12,09	13,18	15,21	10,07
RMR de Québec	16,14	11,71	--	12,19	15,50 *	10,30 *
Montréal	15,78	13,51	--	13,61	15,90	9,36
Quatre autres RMR ***	16,52	12,59 *	--	12,64	14,01 *	--
Hors RMR	13,91	12,91	12,34 *	13,07	14,33	10,85 *
Ontario	16,23	13,46	12,93	13,52	15,36	10,63
Ottawa †	17,04	13,10	--	13,25	14,96 *	10,55 *
Toronto	16,80	14,05	--	13,92	15,65	11,30 *
Huit autres RMR ††	15,95	13,61	--	13,63	16,18	9,69 *
Hors RMR	15,57	12,77	12,03 *	12,96	14,57	10,38 *
Prairies	**14,10**	**10,92**	**12,22 ***	**10,73**	**12,40**	**8,59**
Manitoba	13,90	9,87	--	9,90	12,00	7,14
Winnipeg	14,33	10,11	--	10,32	13,20 *	7,36 *
Hors RMR	12,79	9,40 *	--	8,93	10,00 *	--
Saskatchewan	13,69	11,43	--	11,55	12,81	9,96
Regina	14,95	11,48 *	--	11,76	11,47 *	--
Saskatoon	13,75	11,43 *	--	11,55 *	--	--
Hors RMR	12,75	11,39 *	--	11,38	13,17 *	9,60 *
Alberta	14,31	11,12	13,39 *	10,78	12,42	8,67
Edmonton	14,50	11,98	--	11,02	14,14 *	7,26 *
Calgary	14,77	10,81	--	11,26	12,46 *	10,41 *
Hors RMR	13,67	10,40 *	--	9,93	10,64 *	8,79 *
Colombie-Britannique	16,51	14,39	13,64 *	14,51	16,10	11,93
Vancouver	16,23	15,06	--	14,97	15,41 *	13,29 *
Victoria	16,87	13,71 *	--	13,94 *	--	--
Hors RMR	16,76	14,21	--	14,40	16,09 *	12,64 *

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995
* *Données avec restrictions (voir* Source des données et définitions).
** *Le salaire horaire moyen se rapporte à tous les travailleurs rémunérés, qu'ils soient rémunérés à l'heure ou salariés.*
*** *Chicoutimi-Jonquière, Hull (RMR d'Ottawa-Hull, section du Québec), Sherbrooke et Trois-Rivières.*
† *RMR d'Ottawa-Hull (section de l'Ontario).*
†† *Hamilton, Kitchener-Waterloo, London, Oshawa, St-Catharines-Niagara, Sudbury, Thunder Bay et Windsor.*

Autres manifestations du sous-emploi

Le taux plus élevé d'emploi non permanent observé dans l'est du pays n'est qu'une des disparités régionales du marché du travail (graphique). Le taux de chômage en est une autre. En 1996, le chômage s'élevait à 15,5 % à Terre-Neuve, et diminuait graduellement d'est en ouest : 12,9 % à l'Île-du-Prince-Édouard, 10,7 % en Nouvelle-Écosse, 10,3 % au Nouveau-Brunswick, 10,9 % au Québec, et 7,6 % en Ontario. Le taux de chômage est encore plus faible dans les Prairies (variant entre 7,0 % et 7,6 %), mais il est de 9,1 % en Colombie-Britannique.

Le travail à temps partiel involontaire ajoute aussi à la faiblesse de l'offre de travail. L'Enquête sur les horaires et les conditions de travail a recueilli des données concernant les raisons pour lesquelles les gens travaillent à temps partiel. Au Canada, 31 % des travailleurs à temps partiel ont déclaré n'avoir pu trouver que du travail à temps partiel. Cette raison est plus fréquente dans l'est du pays (60 % à Terre-Neuve) et diminue graduellement vers l'ouest : 46 % en Nouvelle-Écosse, 48 % au Nouveau-Brunswick, 34 % au Québec, 27 % en Ontario, et 26 %, le taux le plus bas, au Manitoba. Le travail à temps partiel involontaire est un peu plus élevé en Saskatchewan et en Alberta (32 %), mais il redescend (28 %) en Colombie-Britannique. Le travail à temps partiel involontaire est moins fréquent à l'Île-du-Prince-Édouard qu'ailleurs dans la région de l'Atlantique.

Certains travailleurs souhaiteraient travailler plus que leurs heures habituelles, mais les conditions du marché du travail ne leur permettent pas. L'EHCT a demandé aux travailleurs rémunérés si, à leur taux de rémunération actuel, ils préféreraient travailler moins d'heures et gagner moins, le même nombre d'heures et gagner autant, ou travailler plus et gagner plus. La majorité des Canadiens de toutes les provinces ont déclaré qu'ils préféraient conserver le même nombre d'heures. L'option de travailler plus d'heures, choisie par 28 % des travailleurs rémunérés au Canada, est plus populaire à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick, quoique l'Alberta et l'Ontario suivent de près. L'Île-du-Prince-Édouard et le Québec se distinguent avec les taux les plus bas.

D'autres personnes lancent leur propre entreprise parce qu'elles n'ont pu trouver d'autre travail. L'EHCT de 1995 a couvert pour la première fois les travailleurs autonomes. En outre, on leur a demandé la raison principale pour laquelle ils étaient travailleurs autonomes. Pour les entrepreneurs de toutes les provinces, le fait d'aimer l'indépendance est la raison donnée le plus souvent. Malgré cela, 12 % ont mentionné le fait de n'avoir pu trouver d'autre travail comme raison principale. Ils étaient plus nombreux à le faire dans la région de l'Atlantique, où 18 % des travailleurs autonomes étaient dans cette situation. Ce taux élevé est dû aux Néo-Écossais (20 %) et aux Terre-Neuviens (24 %). Le taux plus faible du Nouveau-Brunswick s'apparente à ceux du Québec, de l'Ontario, et de la Colombie-Britannique.

De plus selon l'EHCT, on associe plus souvent aux emplois permanents que non permanents des avantages[2] tels que le régime de pension de l'employeur, l'assurance santé, l'assurance dentaire, les congés de maladie payés et les vacances annuelles payées (tableau 3). En fait, 65 % des emplois permanents au Canada sont assortis d'au moins trois de ces cinq avantages, comparativement à seulement 18 % pour les emplois saisonniers, temporaires, occasionnels ou autres. De plus, 16 % des emplois permanents n'offrent aucun de ces avantages, comme c'est le cas de 60 % des emplois saisonniers, temporaires ou occasionnels.

Cette relation entre avantages sociaux et permanence de l'emploi existe dans chacune des provinces, mais à des degrés divers. La Saskatchewan, le Québec et Terre-Neuve présentent une part plus élevée d'emplois, tant permanents que non permanents, auxquels sont assortis des avantages sociaux. Il s'agit en fait de trois provinces qui, selon l'EHCT, ont de hauts taux de syndicalisation. Parmi les emplois non permanents de la Saskatchewan, 56 % sont assortis d'avantages (29 % ont un ou deux avantages sociaux, et 27 % en ont entre trois et cinq). Le Québec arrive au deuxième rang, avec environ 49 % des emplois non permanents qui procurent un ou plusieurs avantages. La situation de Terre-Neuve, qui arrive au troisième rang, contraste avec celle des provinces maritimes : 44 % des emplois à Terre-Neuve sont associés à un ou plusieurs avantages, comparativement à environ 28 % à l'Île-du-Prince-Édouard, en Nouvelle-Écosse et au Nouveau-Brunswick.

Conclusion

Ces observations témoignent d'un point important : les emplois non permanents ne sont pas nécessairement de moindre qualité que les emplois permanents. Cependant, une étude plus approfondie selon l'industrie et d'autres variables sera nécessaire pour mieux comprendre certains résultats. Pour ce faire, le remaniement de l'Enquête sur la population active (EPA) tombe à point. Depuis janvier 1997, l'enquête mensuelle contient une question sur la permanence de l'emploi. La taille de l'échantillon étant le double de celle de l'EHCT, il sera possible d'étudier le phénomène plus en détail. Au début de 1998, les estimations annuelles de 1997 permettront d'éliminer les effets de la saisonnalité. □

Tableau 3
Nombre d'avantages sociaux selon la situation face à la permanence de l'emploi et la province

	Emplois permanents			Emplois non permanents		
	Aucun	1 ou 2 avantages	Entre 3 et 5 avantages	Aucun	1 ou 2 avantages	Entre 3 et 5 avantages
Canada	**16**	**20**	**65**	**60**	**21**	**18**
Provinces de l'Atlantique	17	19	65	68	18	15
Terre-Neuve	13	16	71	56	21 *	23 *
Île-du-Prince-Édouard	20	16	65	71	--	--
Nouvelle-Écosse	18	19	63	72	15 *	13 *
Nouveau-Brunswick	16	20	63	72	17 *	11 *
Québec	10	25	65	51	27	23
Ontario	17	16	67	65	19	16
Provinces des Prairies	18	20	62	58	24	18
Manitoba	17	17	66	57	22 *	20 *
Saskatchewan	15	22	62	44	29 *	27 *
Alberta	19	20	60	63	23 *	14 *
Colombie-Britannique	19	21	61	67	14 *	19 *

Source : Enquête sur les horaires et les conditions de travail, novembre 1995.
Nota : Les avantages sont : régime de pension de l'employeur, assurance santé, assurance dentaire, congés de maladie payés, et vacances annuelles payées.
* *Données avec restrictions (voir* Source des données et définitions*).*

Notes

1 Statistique Canada travaille présentement à la production d'une publication sur les résultats de l'EHCT (intitulée Les horaires et conditions de travail des années 90) qui paraîtra en 1998. Cette publication présentera une analyse selon la province ainsi que des données sur les RMR.

2 On mesure ici la présence ou non d'un avantage, et non la qualité de cet avantage. Par exemple, on mesure la présence ou non d'un régime de pension, et non la générosité de ce régime.

Documents consultés

GRENON, L. et B. CHUN. «L'emploi rémunéré non permanent», dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 3, Statistique Canada, Ottawa, Automne 1997, p. 22-33.

STATISTIQUE CANADA. *Les horaires et conditions de travail des années 90*, n° 75-535-MPF, n° 8, Ottawa, (à paraître).

Perspective sur Internet

L'emploi et le revenu en perspective offre maintenant sur Internet les Faits saillants, Quoi de neuf ? et l'Index des sujets.

Gopher est un outil d'Internet qui permet aux utilisateurs de parcourir un système de menus hiérarchiques, à base de textes et facile d'emploi. Les renseignements sur Statistique Canada et ses produits et services sont conservés dans le Gopher du service Talon. Pour accéder à notre serveur Gopher, veuillez écrire : **gopher gopher.statcan.ca**

L'adresse de Statistique Canada sur le «World Wide Web» est la suivante : **http://www.statcan.ca**

order@statcan.ca est une adresse du courrier électronique dont vous pouvez vous servir pour commander ou pour avoir plus de renseignements sur les produits de données.

Vous déménagez ?

Veuillez nous faire parvenir votre nom, ancienne adresse, nouvelle adresse, numéro de téléphone et numéro de référence du client à : **Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario), K1A 0T6**; ou composez le (613) 951-7277 ou sans frais le 1 800 700-1033, ou soumettez votre changement d'adresse par télécopieur au (613) 951-1584.

Veuillez nous aviser quatre semaines à l'avance pour éviter toute interruption de la livraison.

Aperçu statistique du mouvement syndical ouvrier

Ernest B. Akyeampong

La présente étude a été publiée à l'origine à la veille de la fête du Travail le 1er septembre 1997 et est ici mise à jour selon les plus récentes données disponibles. Elle quantifie l'adhésion syndicale au Canada au cours des dernières décennies, résume l'évolution et la composition actuelle des effectifs syndicaux et compare les conditions de travail des employés syndiqués avec celles de leurs homologues non syndiqués. Il est également fait état d'un certain nombre de statistiques sur les principales conventions salariales par comparaison au taux d'inflation pendant les 20 dernières années. D'autre part, des données sur les grèves, les lock-out et les pertes résultantes en jours-personnes brossent un tableau des conflits de travail survenus au cours de cette période. Une dernière série de statistiques compare le taux de syndicalisation dans 19 pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation selon le sexe, 1967 à 1997

Les plus récentes données obtenues en vertu de la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats*, mieux connue sous l'acronyme anglais CALURA (*Corporations and Labour Unions Returns Act*), remontent à 1993. On peut toutefois consulter des renseignements plus à jour (1997) au sujet des syndicats en ayant recours à la version remaniée de l'Enquête sur la population active (EPA) (voir *Sources des données*). Puisque les méthodes de collecte des données, les périodes de référence et la couverture de ces deux sources de renseignements diffèrent, les résultats qui en découlent peuvent également différer. La comparabilité des données de ces deux sources demeure toujours à l'étude, bien que des observations préliminaires révèlent que l'ensemble des données de l'EPA semblent

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes sur le travail et les ménages. On peut communiquer avec lui au (613) 951-4624.

Sources des données

Information sur l'adhésion syndicale, le taux de syndicalisation et les profils

Toutes les données d'avant 1997 sur l'adhésion syndicale, les taux de syndicalisation et les renseignements sur les profils des syndiqués dont il est fait état dans la présente étude ont été recueillis en vertu de la *Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats*, mieux connue sous l'acronyme CALURA.

En janvier 1997, l'Enquête sur la population active (EPA) remaniée a commencé à recueillir des données mensuelles sur l'adhésion et la couverture syndicales. Alliées à d'autres renseignements obtenus à partir de la même enquête (les taux de salaire, le volume du travail et des chiffres démographiques détaillés, par exemple), les données de l'EPA remaniée constituent une source précieuse d'information sur les syndiqués.

Bien que la CALURA et l'EPA soient sous la responsabilité de Statistique Canada, la prudence s'impose lorsqu'il s'agit de comparer ou d'interpréter les données tirées de ces deux sources. Ces dernières présentent en effet des résultats quelque peu différents pour plusieurs raisons, dont voici les principales :

- La période de référence de la CALURA est le 31 décembre de chaque année, alors que celle de l'EPA correspond habituellement à la semaine comprenant le 15 du mois.
- La CALURA est un recensement des syndicats de 100 membres et plus, alors que l'EPA est basée sur un échantillon de ménages n'imposant aucune limite quant au nombre de membres pouvant faire partie d'un syndicat.
- Les chômeurs et les pensionnés peuvent appartenir à un syndicat. Ils sont inclus dans la CALURA, mais exclus de l'EPA.
- Dans la CALURA, les personnes qui cumulent des emplois peuvent être comptées deux fois si elles sont membres d'un syndicat différent pour chaque emploi, mais elles ne sont comptées qu'une seule fois dans le cadre de l'EPA.

Avantages sociaux et régimes de travail

L'information sur les avantages sociaux, tels que les régimes de retraite et les congés de maladie payés par l'employeur, est tirée de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995, financée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et menée par Statistique Canada.

Grèves, lock-out et jours de travail perdus, et grandes conventions salariales

Ces données proviennent de DRHC. Elles ont trait à l'ensemble des arrêts de travail touchant un travailleur et plus. On peut obtenir d'autres renseignements sur ces statistiques auprès d'Angèle Charbonneau, Direction de l'information sur les milieux de travail, DRHC, en composant le (819) 997-3117 ou le 1 800 567-6866.

Taux de syndicalisation de certains pays de l'OCDE

Ces données sont tirées de *Perspectives de l'emploi*, OCDE, juillet 1997.

Évolution de la syndicalisation au Canada

«Pour remonter aux débuts du mouvement syndical canadien, il faut se rappeler qu'il est issu de l'industrialisation de l'économie survenue au début du siècle dernier. La croissance de la main-d'oeuvre dans le secteur industriel et la concentration accrue des entreprises de ce secteur ont favorisé le regroupement des travailleurs, ceux-ci étant de plus en plus nombreux à effectuer des tâches similaires. Les travailleurs spécialisés ont été les premiers à se regrouper devant la menace de la mécanisation de certaines de leurs tâches. En 1886 naissaient les deux grandes organisations syndicales, la American Federation of Labor et sa contrepartie canadienne, le Congrès des métiers et du travail du Canada. En 1902, des nationalistes canadiens fondèrent la Fédération canadienne du travail, en réaction à l'importante influence américaine.

En dépit de ces mouvements, ce n'est que durant les années 20, en raison des pressions constantes en faveur de réformes sociales et économiques, que les principales revendications de ces groupes ont été entendues. On note en effet des améliorations importantes des conditions de travail et des revenus réels durant ces années (Rea, 1991).

La crise des années 30 et les difficultés économiques subséquentes ont toutefois freiné momentanément ces améliorations. En revanche, la période allant de 1940 à 1956 a vu pratiquement quadrupler les effectifs syndicaux. Parallèlement à cette recrudescence des effectifs, les différentes branches du mouvement syndical canadien tendaient à s'unifier, ce qui a favorisé l'adoption par les gouvernements de mesures législatives en faveur des travailleurs et contribué à raffermir l'influence et le prestige du mouvement syndical.

À partir de 1956, les effectifs ont augmenté plus lentement, à la fois parce que le bassin de travailleurs semi-spécialisés, les mieux disposés à se syndiquer, diminuait et que le nombre de cols blancs, moins enclins à se regrouper, augmentait. L'expansion de l'emploi dans la fonction publique fédérale, dans plusieurs gouvernements provinciaux, de même que dans certaines industries à niveau traditionnellement élevé de syndicalisation (dont celui de l'automobile) a contribué à une croissance légère et soutenue de l'effectif syndical vers le milieu des années 60 (Eaton, 1976)». (Tiré de Galarneau, 1996).

De 1967 à 1997, l'adhésion syndicale a presque doublé, grâce surtout aux femmes. Par contre, la croissance parallèle des effectifs non syndiqués a maintenu le taux de syndicalisation entre 31 % et 33 % au cours de cette période.

Tableau 1
Effectifs syndicaux et taux de syndicalisation selon le sexe

	Effectifs syndicaux			Taux de syndicalisation *		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
		milliers			%	
1967	2 056	1 654	402	33,2	40,9	15,9
1972	2 355	1 780	575	31,9	37,9	21,4
1977	2 785	2 003	781	31,2	37,4	22,6
1982	2 997	2 016	981	31,0	37,8	24,0
1987	3 614	2 261	1 353	32,0	36,0	27,0
1992	3 803	2 216	1 587	33,2	36,1	29,8
1997 **	3 547	1 949	1 598	31,1	32,4	29,6

Sources : Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats *(CALURA, 1967 à 1992); Enquête sur la population active (1997)*

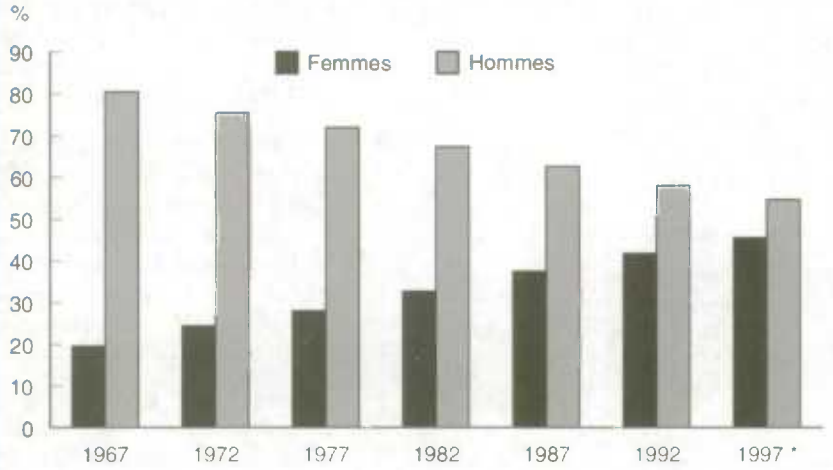
* *Le taux de syndicalisation correspond au rapport du nombre d'employés syndiqués au nombre total d'employés.*

** *Moyenne pour la période de janvier à septembre 1997.*

correspondre aux récentes tendances de la CALURA.

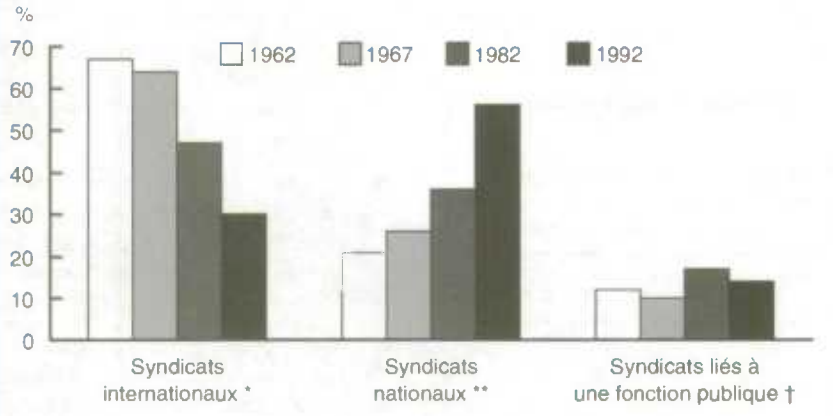
- Établis à 2 056 000 en 1967, les effectifs syndicaux ont progressé assez régulièrement pour atteindre 3 841 000 en 1990. Depuis, ils ont quelque peu fléchi pour totaliser 3 547 000 en 1997 (tableau 1).
- Les femmes sont à l'origine de la majeure partie de l'essor des effectifs syndicaux observé au cours de cette période; le nombre de syndiquées a augmenté annuellement et atteignait 1 598 000 en 1997, soit quatre fois plus qu'en 1967 (402 000).
- Chez les hommes, le nombre de syndiqués a monté assez régulièrement de 1967 jusqu'au début des années 80. Par la suite, il a fluctué, si bien que les effectifs masculins de 1997 (1 949 000) sont beaucoup plus faibles que le sommet atteint en 1989 (2 314 000).
- Le taux de syndicalisation global s'est immobilisé dans une fourchette allant de 31 % à 33 %, principalement en raison de trois facteurs : la hausse du nombre de femmes syndiquées, la constance du taux élevé de syndicalisation dans le secteur public et le fait que les travailleurs autonomes (plutôt que les employés) sont à l'origine d'une bonne part de la croissance de l'emploi depuis quelques années.
- En 1967, 4 syndiqués sur 5 étaient des hommes; aujourd'hui, la répartition est presque égale : 45 % des membres sont des femmes et 55 %, des hommes (graphique A).
- À peu près 3 employés masculins sur 10 sont aujourd'hui syndiqués, contre tout juste un peu plus de 4 sur 10 il y a 30 ans. Chez les femmes, environ 1 sur 3 est aujourd'hui syndiquée, ce qui correspond au double de la proportion de 1 sur 6 observée en 1967.
- Une autre caractéristique du mouvement syndical à trait à son évolution au chapitre de l'affiliation

Graphique A
En 1997, près de la moitié des syndiqués sont des femmes.



Sources : Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats *(CALURA, 1967 à 1992); Enquête sur la population active (1997)*
* *Moyenne pour la période de janvier à septembre 1997.*

Graphique B
Les syndicats nationaux comptent une part croissante de membres.



Source : Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats *(CALURA)*
* *Syndicats dont les sièges sociaux sont situés à l'extérieur du Canada (principalement aux États-Unis).*
** *Syndicats dont les sièges sociaux sont situés au Canada.*
† *Syndicats d'employés des gouvernements fédéral et provinciaux dont les droits de négociation sont définis en vertu d'une loi spéciale.*

internationale. En 1962, envion 2 employés syndiqués sur 3 étaient membres d'un syndicat international dont le siège social était situé à l'extérieur du Canada. Trente ans plus tard (en 1992), la proportion n'était plus que de 3 sur 10 (graphique B).

Travailleurs non syndiqués liés à une convention collective

Outre les syndiqués, l'Enquête sur la population active dénombre les employés qui, bien que non syndiqués, sont néanmoins assujettis à une convention collective signée par un syndicat et qui, par conséquent, ont droit à des privilèges négociés par le syndicat. Il s'agit notamment de personnes qui ont choisi de ne pas adhérer à un syndicat en raison de leurs croyances religieuses et de celles qui en sont exclues parce qu'elles occupent un poste de cadre. Le nombre moyen de ces travailleurs a été de 334 000 de janvier à septembre 1997.

Effectifs syndicaux actuels

En janvier 1997, l'Enquête sur la population active a commencé à recueillir des statistiques mensuelles sur l'adhésion syndicale et la couverture des conventions collectives (voir *Sources des données*). Afin de réduire au minimum les distorsions saisonnières, le profil suivant des effectifs syndicaux est basé sur les moyennes enregistrées au cours des neuf premiers mois de 1997.

Secteurs public et privé

- Les employés du secteur public, c'est-à-dire ceux qui travaillent pour l'État, les sociétés de la couronne, les écoles et les hôpitaux, sont plus de trois fois plus susceptibles d'adhérer à un syndicat que leurs homologues du secteur privé (73 % contre 22 %) en 1997 (tableau 2).
- En effet, si les employés du secteur public ne représentent que 18 %

Tableau 2
Effectifs syndicaux et couverture syndicale chez les employés, selon certaines caractéristiques, 1997 *

	Total des travailleurs ayant un emploi	Effectifs syndicaux		Couverture syndicale **		Employés non syndiqués ***
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
Total	**11 414**	**3 547**	**31,1**	**3 881**	**34,0**	**7 533**
Secteur public et privé †						
Secteur public	2 070	1 501	72,5	1 604	77,5	466
Secteur privé	9 345	2 046	21,9	2 277	24,4	7 067
Sexe						
Hommes	6 010	1 949	32,4	2 132	35,5	3 878
Femmes	5 404	1 598	29,6	1 749	32,4	3 655
Groupe d'âge						
15 à 24 ans	1 888	202	10,7	244	12,9	1 644
25 à 54 ans	8 640	3 029	35,1	3 297	38,2	5 343
25 à 44 ans	6 350	2 019	31,8	2 214	34,9	4 137
45 à 54 ans	2 289	1 009	44,1	1 083	47,3	1 206
55 ans et plus	887	317	35,7	340	38,4	546
Niveau d'instruction						
0 à 8 années d'études	461	150	32,7	159	34,6	301
Études secondaires partielles	1 571	396	25,2	433	27,6	1 138
Diplôme d'études secondaires	2 369	681	28,8	739	31,2	1 629
Études postsecondaires partielles	1 162	263	22,7	290	25,0	871
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	3 764	1 293	34,4	1 410	37,5	2 354
Diplôme universitaire	2 089	763	36,5	849	40,7	1 240
Province						
Terre-Neuve	163	64	39,3	67	41,2	96
Île-du-Prince-Édouard	49	13	26,7	14	28,9	35
Nouvelle-Écosse	328	94	28,6	101	30,7	228
Nouveau-Brunswick	267	75	28,0	80	30,1	186
Québec	2 750	1 028	37,4	1 151	41,9	1 598
Ontario	4 474	1 246	27,9	1 345	30,1	3 129
Manitoba	437	152	34,9	164	37,5	273
Saskatchewan	351	118	33,6	128	36,5	223
Alberta	1 136	253	22,3	293	25,8	843
Colombie-Britannique	1 460	503	34,4	538	36,8	922
Régime de travail						
Temps plein	9 336	3 096	33,2	3 383	36,2	5 953
Temps partiel	2 079	451	21,7	498	24,0	1 580
Industrie						
Industries de transformation	3 003	957	31,8	1 043	34,7	1 961
Agriculture	125	3	2,2	3	2,8	121
Autres industries primaires	237	68	28,5	74	31,2	163
Industries manufacturières	1 043	679	33,2	740	36,2	1 303
Construction	464	123	26,6	135	29,0	329
Services publics ††	135	84	62,1	91	67,1	45
Industries des services	8 411	2 590	30,8	2 838	33,7	5 573
Transports, communications et entreposage	767	338	44,1	358	46,7	409
Commerce	1 926	229	11,9	267	13,9	1 659
Finances, assurances et affaires immobilières	664	62	9,4	79	11,8	586
Services socioculturels, aux entreprises et personnels †††	4 253	1 436	33,8	1 556	36,6	2 697
Administration publique	801	525	65,5	578	72,2	223

Tableau 2
Effectifs syndicaux et couverture syndicale chez les employés, selon certaines caractéristiques, 1997 * (fin)

	Total des travailleurs ayant un emploi	Effectifs syndicaux		Couverture syndicale **		Employés non syndiqués ***
		Total	Taux	Total	Taux	
	milliers	milliers	%	milliers	%	milliers
Profession						
Cols blancs	8 248	2 361	28,6	2 604	31,6	5 644
Gestion et administration	1 657	275	16,6	337	20,3	1 320
Professionnels	2 268	1 110	48,9	1 194	52,6	1 074
Travail de bureau	1 839	518	28,2	564	30,7	1 275
Vente	981	80	8,2	95	9,7	886
Services	1 503	378	25,2	414	27,6	1 089
Cols bleus	3 166	1 186	37,5	1 277	40,3	1 890
Secteur primaire	252	45	17,8	49	19,4	203
Transformation, usinage et fabrication	1 565	621	39,7	669	42,8	896
Construction	467	197	42,2	210	45,0	257
Opérateurs de matériel de transport	417	145	34,8	156	37,3	262
Manutention et autres métiers	465	178	38,2	193	41,4	272
Taille de l'entreprise						
Moins de 20 employés	3 980	478	12,0	551	13,8	3 429
20 à 99 employés	3 628	1 124	31,0	1 239	34,2	2 389
100 à 500 employés	2 395	1 120	46,7	1 212	50,6	1 183
Plus de 500 employés	1 412	825	58,4	879	62,2	533
Durée de l'emploi						
1 à 12 mois	2 641	340	12,9	410	15,5	2 231
Plus de 1 année à 5 années	3 293	660	20,1	745	22,6	2 548
Plus de 5 années à 9 années	1 883	676	35,9	735	39,0	1 148
Plus de 9 années à 14 années	1 312	554	42,2	598	45,6	714
Plus de 14 années	2 285	1 316	57,6	1 393	61,0	892

Source : Enquête sur la population active
* *Moyenne pour la période de janvier à septembre 1997.*
** *Comprend à la fois les employés syndiqués et ceux qui ne le sont pas mais qui sont liés à une convention collective.*
*** *Comprend les employés non syndiqués et non liés à une convention collective.*
† *Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et organismes gouvernementaux, les sociétés de la couronne, ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé désignent tous les autres salariés.*
†† *Comprend les industries de l'énergie électrique, de distribution d'eau et de gaz et d'évacuation des déchets.*
††† *Comprend les services aux entreprises, l'enseignement, les soins de santé et les services sociaux, l'hébergement et la restauration, les divertissements et loisirs, les services personnels et domestiques, les associations, et les autres services.*

de la population active rémunérée, ils constituent cependant près de la moitié (42 %) de tous les effectifs syndicaux.

Caractéristiques démographiques des syndiqués

- L'adhésion syndicale est un peu plus forte chez les hommes (32 %) que chez les femmes (30 %).
- Seulement 11 % des jeunes employés (15 à 24 ans) sont syndiqués. Le taux de syndicalisation est le plus élevé chez les travailleurs âgés de 45 à 54 ans (44 %), notamment à cause du taux de syndicalisation élevé parmi la population vieillissante des cols bleus et des travailleurs du secteur public.
- Le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs qui ont un niveau d'instruction élevé. Il est supérieur à la moyenne parmi les titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme ou certificat d'études postsecondaires, et inférieur chez les travailleurs moins scolarisés.

Caractéristiques du marché du travail

- Les travailleurs à temps plein sont 1,5 fois plus susceptibles d'adhérer à un syndicat que les travailleurs à temps partiel (33 % contre 22 %).
- Les travailleurs de l'administration publique ont le taux de

syndicalisation le plus élevé (65 %), suivis de ceux des services publics (62 %) et des transports, communications et entreposage (44 %). Ceux qui oeuvrent dans l'agriculture (2 %) et dans les finances, assurances et affaires immobilières (9 %) sont les moins syndicalisés. Les industries manufacturières et la construction[1], autrefois les bastions de la syndicalisation parmi les principales branches d'activité, enregistrent aujourd'hui un taux de syndicalisation qui correspond à peu près à la moyenne globale.

- Les cols bleus sont généralement plus susceptibles que les cols blancs d'adhérer à un syndicat. Environ 4 travailleurs sur 10 dans la construction, la transformation, l'usinage et la fabrication, et dans la manutention et les métiers connexes appartiennent à un syndicat. Bien que le taux de syndicalisation de l'ensemble des cols blancs (29 %) soit un peu inférieur à la moyenne globale, le taux associé aux travailleurs professionnels comme les enseignants et les infirmières (49 %) est le plus élevé de tous les groupes professionnels étudiés, cols blancs et cols bleus confondus. Voilà une des raisons pour lesquelles le taux de syndicalisation est plus élevé chez les travailleurs qui ont un niveau d'instruction élevé.
- Comme on pouvait s'y attendre, le taux de syndicalisation augmente avec la taille de l'entreprise. Durant les trois premiers trimestres de 1997, il est passé de 12 % parmi les entreprises comptant moins de 20 employés à 58 % parmi celles qui en comptaient plus de 500.
- Le taux de syndicalisation est plus faible chez les employés dont la durée de l'emploi est plutôt courte : seulement 13 % des travailleurs ayant une durée d'emploi de 12 mois ou moins adhèrent à un syndicat. Le taux progresse en fonction de la durée de l'emploi : chez les travailleurs occupant leur poste depuis plus de 14 années, près de 60 % adhèrent à un syndicat. Encore une fois, cela fait écho au taux élevé observé parmi la population vieillissante des cols bleus et des travailleurs du secteur public.

Dimension provinciale

Le taux de syndicalisation varie selon la province pour plusieurs raisons, dont les divergences sur le plan de la composition sectorielle, du droit du travail et des traditions.

- Les employés de Terre-Neuve sont parmi les plus susceptibles d'adhérer à un syndicat (39 %), suivis de ceux du Québec (37 %).
- On retrouve aussi un taux de syndicalisation supérieur à la moyenne au Manitoba (35 %) ainsi qu'en Colombie-Britannique et en Saskatchewan (34 % chacune).
- L'Ontario et les trois provinces maritimes ont chacun un taux de syndicalisation légèrement inférieur à 30 %, tandis que l'Alberta a le taux le plus faible (22 %).

Salaires, avantages sociaux et régimes de travail

Les données brutes dont on dispose révèlent que les emplois dont les titulaires sont syndiqués sont généralement associés à des salaires plus élevés, un plus grand nombre d'avantages sociaux et, à maints égards, des modalités de travail plus avantageuses comparativement aux titulaires d'emplois non syndiqués. Les écarts sur les plans salarial et autres portent évidemment l'empreinte de nombreux facteurs indépendants de l'issue de la négociation collective, tels que les divergences dans la répartition des employés syndiqués et non syndiqués selon l'âge, le sexe, la durée de l'emploi, la branche d'activité, la profession, la taille de l'entreprise et la situation géographique. L'incidence de ces facteurs n'est pas abordée dans la présente étude, mais les sections précédentes ont clairement démontré qu'il existe certaines caractéristiques liées aux travailleurs syndiqués et à leurs emplois que l'on associe à des salaires plus élevés. Par exemple, le taux de syndicalisation est plus élevé chez les hommes, les travailleurs plus âgés, les personnes qui ont un niveau d'instruction élevé, les professionnels, les travailleurs dont la durée de l'emploi est assez longue et chez ceux qui occupent un poste dans une grande entreprise. Il faut donc éviter d'imputer toutes les différences à l'égard des salaires et des avantages sociaux à la seule situation syndicale.

- Sur le plan salarial, les données de l'Enquête sur la population active montrent que le taux de rémunération horaire moyen des travailleurs syndiqués au cours des neuf premiers mois de 1997 était supérieur à celui versé aux non-syndiqués. L'écart se manifeste tant chez les travailleurs à temps plein (18,84 $ contre 15,18 $) que chez ceux à temps partiel (16,74 $ contre 9,76 $) (tableau 3).
- Par ailleurs, les travailleurs syndiqués à temps partiel travaillent plus longtemps par semaine que leurs homologues non syndiqués et gagnent un salaire horaire presque deux fois plus élevé. Leur salaire hebdomadaire moyen s'en trouve donc deux fois supérieur à celui des non-syndiqués.
- En ce qui a trait aux avantages sociaux, comme la protection d'un régime d'employeur (régime de retraite ou REER collectif, régime d'assurance-maladie, régime de soins dentaires ou congés de maladie payés), les données de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de novembre 1995 montrent que les syndiqués sont à peu près deux fois plus susceptibles que leurs homologues non syndiqués d'avoir droit à ces avantages. Environ 80 % des travailleurs syndiqués comparativement à 40 % de leurs

Tableau 3
Certaines caractéristiques des emplois selon le statut syndical

	Employés syndiqués *	Employés non syndiqués **
Taux de rémunération horaire moyen ($)		
Ensemble des employés	18,57	14,04
Employés à temps plein	18,84	15,18
Employés à temps partiel	16,74	9,76
Gains hebdomadaires moyens ($)		
Ensemble des employés	679,13	518,96
Employés à temps plein	730,03	613,58
Employés à temps partiel	329,65	162,61
Heures hebdomadaires habituelles moyennes, emploi principal		
Ensemble des employés	36,4	35,3
Employés à temps plein	38,9	40,3
Employés à temps partiel	19,3	16,4
Avantages sociaux		
Pourcentage d'employés qui ont :		
un régime de retraite ou un REER collectif	82,8	32,9
un régime d'assurance-maladie complémentaire	83,7	44,4
un régime de soins dentaires	77,0	41,9
droit à des congés de maladie payés	77,2	44,7
droit à des vacances payées	84,1	65,3
Répartition en pourcentage selon la durée des vacances payées :		
2 semaines ou moins	15,9	36,9
plus de 2 mais moins de 4 semaines	24,2	33,6
4 semaines et plus	59,9	29,5
Nombre annuel moyen de jours de vacances payés	20,9	15,1
Régime de travail		
Pourcentage d'employés qui ont :		
un emploi à temps plein	87,4	76,7
un emploi permanent	91,1	86,9
un emploi temporaire	8,9	13,1
la possibilité d'un horaire de travail flexible	16,7	27,1
un horaire du lundi au vendredi inclusivement	65,8	58,2
un horaire de fin de semaine (samedi et dimanche)	5,8	8,4
un travail fait en partie ou en totalité à la maison	8,9	9,1
une entente de partage d'emploi	12,1	6,8
Temps supplémentaire rémunéré et taux de rémunération des heures supplémentaires		
Pourcentage d'employés faisant habituellement des heures supplémentaires	18,1	11,7
Nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires rémunérées habituellement travaillées	5,4	6,0
Répartition en pourcentage selon le taux de rémunération des heures supplémentaires :		
taux régulier	18,7	41,4
taux majoré de moitié ou taux double	78,4	55,6
autres taux	2,9	3,0

Sources : Enquête sur la population active (taux de rémunération horaire, gains hebdomadaires et heures hebdomadaires habituelles; moyennes pour la période de janvier à septembre 1997) et Enquête sur les horaires et les conditions de travail (novembre 1995).

* *Ne comprend que les employés syndiqués.*

** *Comprend les employés non syndiqués et non liés à une convention collective.*

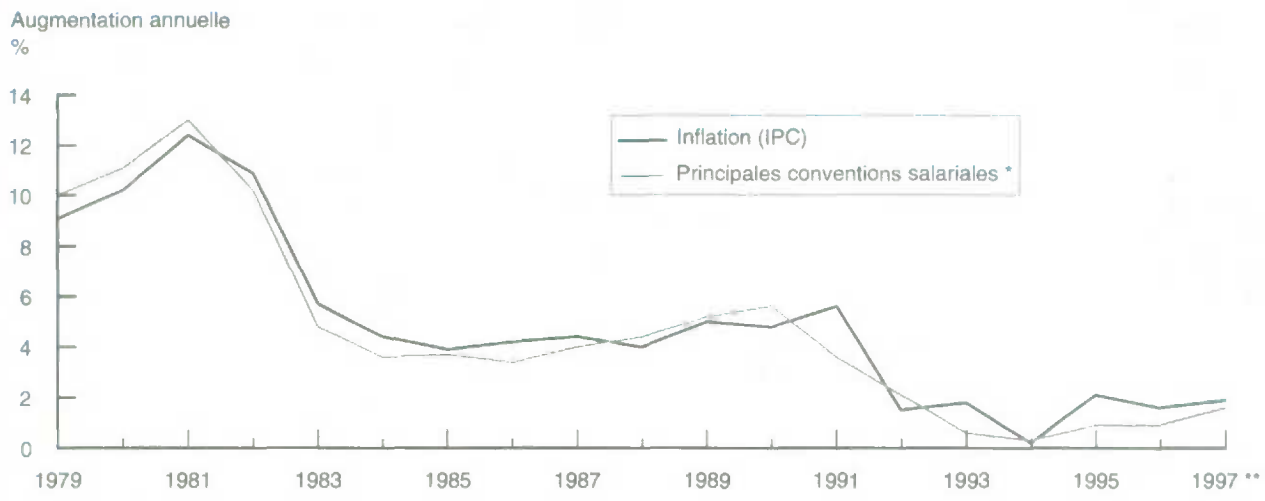
homologues non syndiqués pouvaient se prévaloir de chacun de ces avantages.

- De plus, 84 % des syndiqués ont droit à des vacances payées, contre 65 % des travailleurs non syndiqués. En outre, la durée moyenne des vacances annuelles autorisées est plus longue pour les travailleurs syndiqués que pour les autres (21 jours contre 15)[2].
- En ce qui concerne les régimes de travail, les syndiqués bénéficient encore une fois de certains avantages. Par exemple, ils sont un peu plus susceptibles que leurs homologues non syndiqués d'occuper un poste permanent (91 % contre 87 %), et à profiter d'un régime de partage d'emploi (12 % contre 7 %). En outre, une proportion légèrement plus faible d'employés syndiqués (6 % contre 8 %) travaillaient régulièrement toute la fin de semaine, c'est-à-dire le samedi et le dimanche.
- Les syndiqués sont également plus susceptibles que les non-syndiqués de travailler des heures supplémentaires rémunérées chaque semaine (18 % contre 12 %); lorsque tel est le cas, ce nombre hebdomadaire moyen d'heures supplémentaires rémunérées est toutefois moindre que chez les syndiqués (5,4 contre 6,0). Ces derniers sont en outre plus susceptibles de toucher une prime pour leur surtemps : en novembre 1995, environ 78 % des travailleurs syndiqués étaient payés au salaire majoré de moitié ou de 100 %, comparativement à 56 % de leurs homologues non syndiqués.

Ralentissement considérable de l'inflation et des augmentations salariales

- Depuis une vingtaine d'années, les grandes conventions salariales (celles négociées par les syndicats comptant au moins 500 membres) ont, sauf de rares exceptions, suivi dans l'ensemble l'évolution du taux d'inflation, c'est-à-dire celle de l'Indice des prix à la consommation (graphique C).
- De 1979 à 1981, les grandes conventions salariales ont prévu des hausses un peu supérieures à celle de l'inflation. Les deux indicateurs ont plafonné en 1981, à 13,0 % dans le cas des conventions salariales et à 12,4 % dans celui de l'inflation. Après la récession de 1981-1982, les deux séries ont chuté d'environ la moitié, évoluant dans une fourchette allant de 3,5 % à 5,5 % de 1983 à 1991. Elles ont de nouveau accusé une forte baisse dans les années 90, en raison notamment de la tenue médiocre de l'économie et des politiques de gel salarial – voire de baisse des salaires – pratiquées dans les secteurs public et privé. Depuis le début des années 80, l'inflation évolue, dans l'ensemble, à un rythme supérieur à celui des

Graphique C
Les hausses salariales et les taux d'inflation évoluent généralement en tandem.



Sources : Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada; et Division des prix, Statistique Canada.

* *Les principales conventions salariales concernent les conventions auxquelles sont associés au moins 500 membres. Les chiffres correspondent au pourcentage d'augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base.*

** *Les données de 1997 ont trait à la période de janvier à août seulement.*

Tableau 4
Principales conventions salariales et taux d'inflation

Année	Pourcentage d'augmentation annuelle moyenne des taux de rémunération de base			Hausse de l'Indice des prix à la consommation
	Secteur public *	Secteur privé *	Les deux secteurs	
		%		
1979	9,5	10,9	10,0	9,1
1980	10,9	11,6	11,1	10,2
1981	13,1	12,7	13,0	12,4
1982	10,4	9,7	10,2	10,9
1983	4,6	5,4	4,8	5,7
1984	3,9	3,2	3,6	4,4
1985	3,8	3,4	3,7	3,9
1986	3,6	3,0	3,4	4,2
1987	4,1	3,8	4,0	4,4
1988	3,9	5,0	4,4	4,0
1989	5,2	5,2	5,2	5,0
1990	5,6	5,7	5,6	4,8
1991	3,4	4,3	3,6	5,6
1992	2,0	2,5	2,1	1,5
1993	0,5	0,9	0,6	1,8
1994	-	1,2	0,3	0,2
1995	0,6	1,4	0,9	2,1
1996	0,4	1,9	0,9	1,6
1997 **	0,9	2,2	1,6	1,9

Sources : Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada; et Division des prix, Statistique Canada.
Nota : Les principales conventions salariales concernent les conventions auxquelles sont associés au moins 500 membres.
** Les employés du secteur public travaillent dans les ministères et organismes gouvernementaux, les sociétés de la couronne, ou dans les écoles, les hôpitaux et les autres établissements financés par l'État. Les employés du secteur privé désignent tous les autres salariés.*
*** Les données de 1997 ont trait à la période de janvier à août seulement.*

augmentations prévues dans les conventions salariales (tableau 4).

- Jusqu'à maintenant cette année (de janvier à août), les deux séries font état d'une faible tendance à la hausse, les conventions salariales ayant progressé de 1,6 % et l'inflation, de 1,9 %.

- D'autre part, les grandes conventions salariales des secteurs public et privé évoluent à peu près en parallèle; depuis 1988, cependant, l'ensemble des conventions du secteur privé ont toujours prévu des hausses supérieures à celles du secteur public sauf en 1989, où il y a eu égalité. Dans le secteur public, l'ensemble des conventions négociées de 1993 à 1996 ont prévu des hausses salariales moyennes inférieures à 1 % par année, alors que les augmentations négociées dans le secteur privé ont varié entre 0,9 % et 1,9 %. Le rythme s'est un peu accéléré cette année (soit de janvier à août 1997), atteignant 0,9 % dans le secteur public et 2,2 % dans le secteur privé.

Croissance des conflits de travail

- Plusieurs facteurs, dont la nature des calendriers de négociation collective, la taille des syndicats en cause et la conjoncture économique, ont une incidence sur les statistiques annuelles sur les grèves, les lock-out et les jours-personnes perdus. Quoi qu'il en soit, le nombre de grèves et de lock-out en 1996, et le nombre de jours-personnes perdus en conséquence, ne représentent que le tiers des niveaux enregistrés en 1980, malgré l'accroissement des effectifs dans l'intervalle (tableau 5).

- Cette accalmie est imputable à plusieurs facteurs : les récessions du début des années 80 et 90, l'adoption de démarches novatrices dans le domaine des relations industrielles par les employeurs et les syndicats, la restructuration des entreprises, la mondialisation de l'économie, etc.

- En 1980, comme en 1981, plus de 1 000 grèves et lock-out ont occasionné la perte d'environ 9 millions de jours-personnes. En dépit de certaines fluctuations, ces chiffres ont, dans l'ensemble, témoigné d'une tendance à la baisse au fil des ans, si bien qu'en

Tableau 5
Grèves et lock-out, travailleurs touchés et jours-personnes perdus

Année	Grèves et lock-out	Travailleurs touchés	Jours-personnes non travaillés
		milliers	milliers
1980	1 028	439	9 130
1981	1 050	342	8 851
1982	680	464	5 713
1983	645	329	4 441
1984	716	187	3 883
1985	829	162	3 126
1986	748	484	7 151
1987	668	582	3 810
1988	548	207	4 901
1989	627	445	3 701
1990	579	270	5 079
1991	463	253	2 516
1992	404	150	2 110
1993	381	102	1 517
1994	374	81	1 607
1995	328	149	1 582
1996	328	284	3 340
1997 *	180	43	1 256

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada
** Les données de 1997 ont trait à la période de janvier à juin seulement.*

1994 et en 1995, malgré l'accroissement des effectifs, le nombre de grèves et de lock-out est tombé aux alentours de 350 et le nombre de jours-personnes perdus, à environ 1,6 million.

- Les conflits de travail semblent avoir repris de plus belle. Par exemple, même si le nombre de grèves et de lock-out en 1996 a été le même qu'en 1995 (328), deux fois plus de travailleurs ont été touchés (284 000). De plus, le nombre de jours-personnes perdus en 1996 a été plus de deux fois supérieur à celui de 1995 (3,3 millions contre 1,6 million). Pour les six premiers mois de 1997, 1,3 million de jours-personnes ont déjà été perdus en raison de grèves ou de lock-out. En outre, plusieurs des grands syndicats et leurs employeurs étaient aux prises avec d'importants conflits au moment de la rédaction du présent article.

Comparaisons internationales

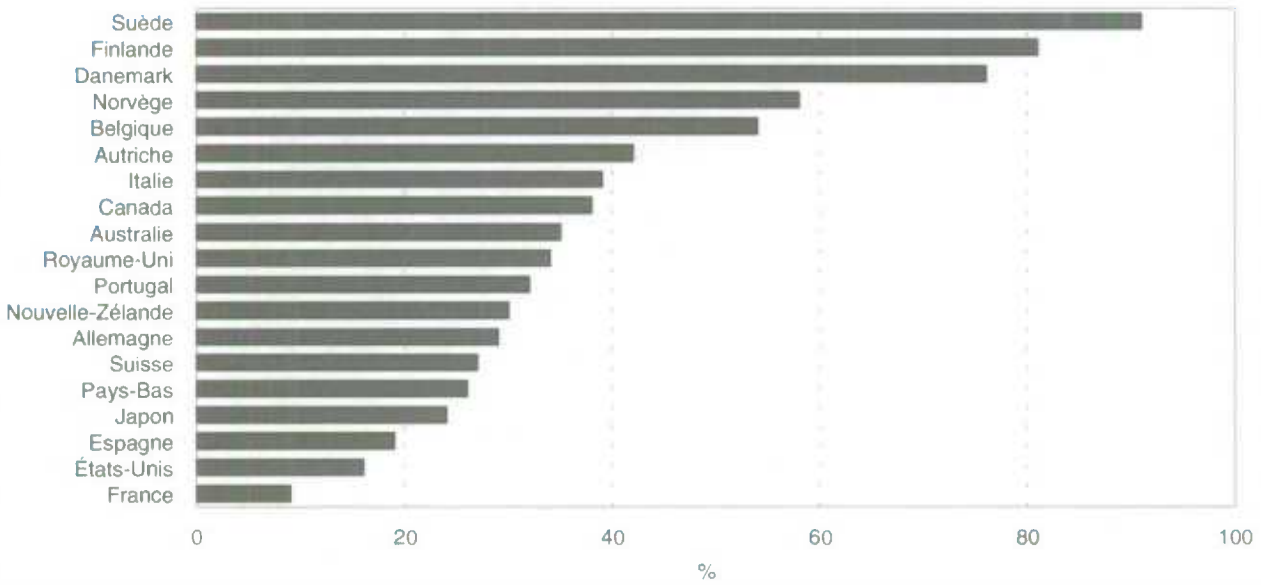
Même si les sources, les méthodes et l'ampleur des données sur l'adhésion syndicale varient d'un pays à un autre, les chiffres rassemblés par l'OCDE font ressortir des écarts marqués sur le plan des taux de syndicalisation parmi 19 de ses pays membres.

- Au milieu des années 90, des taux de syndicalisation élevés ont été enregistrés dans les pays scandinaves que sont la Suède (91 %), la Finlande (81 %) et le Danemark (76 %); de plus faibles taux ont été observés en Espagne, aux États-Unis et en France, où moins de 1 travailleur sur 5 était syndiqué. Le Canada se retrouvait dans le milieu du peloton (graphique D et tableau 6)[3].
- La France représente un cas unique, du fait que seulement 9 % de ses travailleurs sont syndiqués, alors que la presque totalité des effectifs (95 %) sont liés à une convention collective. Comme on pouvait s'y attendre, la proportion d'employés liés à une convention collective par rapport à la proportion de syndiqués était aussi plus élevée dans la plupart des autres pays.

Sommaire

Bien que 1 employé sur 3 fasse aujourd'hui partie d'un syndicat – comme ce fut le cas au cours des 30 dernières années –, la composition des effectifs syndicaux a changé. Les effectifs masculins ont diminué et les syndicats internationaux ont perdu leur prédominance au cours des années; on compte en effet parmi les membres des proportions relativement égales d'hommes et de femmes et guère plus de 3 syndiqués sur 10 faisaient partie d'un syndicat ayant

Graphique D
Les taux de syndicalisation sont les plus élevés dans les pays scandinaves.



Source : Perspectives de l'emploi, *OCDE, juillet 1997*
Nota : Toutes les données ont trait à 1994, sauf dans les pays suivants : Danemark (1993), Finlande (1995), Allemagne (1993), Italie (1992), Pays-Bas (1993), Portugal (1990), Suède (1993) et Suisse (1992).

Tableau 6
Taux de syndicalisation dans certains pays de l'OCDE

	Taux de syndicalisation	
	1980	1994 *
	%	
Australie	48	35
Autriche	56	42
Belgique	56	54
Canada	36	38
Danemark	76	76
Finlande	70	81
France	18	9
Allemagne	36	29
Italie	49	39
Japon	31	24
Pays-Bas	35	26
Nouvelle-Zélande	56	30
Norvège	57	58
Portugal	61	32
Espagne	9	19
Suède	80	91
Suisse	31	27
Royaume-Uni	50	34
États-Unis	22	16

Source : Perspectives de l'emploi, *OCDE, juillet 1997*
* *Voir le graphique D pour connaître les pays dont les données ne correspondent pas à l'année de référence 1994.*

une affiliation internationale en 1992. On associe en outre encore plus volontiers les syndiqués aux professions des cols bleus, bien que des taux croissants de syndicalisation aient été observés dans certaines professions des cols blancs, plus particulièrement chez les enseignants et les infirmières. Les travailleurs syndiqués se font en outre vieillissants, notamment en raison de la population vieillissante des cols bleus et des travailleurs du secteur privé.

Les emplois assortis de prérogatives syndicales sont généralement associés à un salaire plus élevé, de meilleurs avantages sociaux et un régime de travail plus favorable que les emplois qui ne présentent pas de telles prérogatives. Il ne faut toutefois pas imputer la totalité de ces écarts à la seule adhésion syndicale. D'autres facteurs jouent également un rôle, notamment le sexe, l'âge, le niveau d'instruction, la taille de l'entreprise et la durée de l'emploi.

Après une longue période d'accalmie, les conflits de travail semblent avoir connu une certaine recrudescence au cours de la dernière année et demie. Parallèlement, les majorations salariales et l'inflation ont jusqu'ici été témoins d'un léger mouvement à la hausse cette année.

À l'échelle internationale, les données de l'OCDE à l'égard des taux de syndicalisation témoignent d'une situation diversifiée parmi les 19 pays membres qui ont été étudiés. Entre 1980 et 1994, 5 de ces pays (dont le Canada) ont fait état d'une hausse du taux de syndicalisation, 13 ont enregistré une baisse et 1 n'a vu aucun changement. □

Notes

1 Les taux de syndicalisation obtenus en vertu de la CALURA, plus particulièrement dans l'industrie de la construction, ont traditionnellement toujours été plus élevés que les taux tirés des enquêtes-ménages comme l'Enquête sur la population active (EPA). Cela tient principalement au fait que les effectifs syndicaux dénombrés en vertu de la CALURA comprennent les chômeurs et les retraités, ce dont ne tient pas compte l'EPA.

2 Bien que les normes d'emploi et le droit du travail fédéraux et provinciaux autorisent habituellement au moins deux semaines de vacances payées pour les employés, certains travailleurs n'y ont pas droit. Il s'agit notamment de certains travailleurs à forfait, temporaires, occasionnels et sur demande. Il est également possible qu'un certain nombre de travailleurs appelés à accepter une indemnité tenant lieu de vacances aient répondu par la négative à la question correspondante de l'enquête.

3 Les taux de syndicalisation pour le Canada compilés par l'OCDE sont légèrement plus élevés que ceux tirés de la CALURA. Dans ce premier cas, les données ont été tirées de l'enquête sur le Canada qu'a menée l'OCDE en 1995.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E.B. «Aperçu des conditions de travail, 1995» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 9, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1997, p. 55-60.

EATON, J.K. *Croissance du syndicalisme dans les années soixante*, Travail Canada, 1976.

GALARNEAU, D. «Le point sur l'adhésion syndicale» dans *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue, vol. 8, n° 1, Statistique Canada, Ottawa, Printemps 1996, p. 48-58.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). *Perspectives de l'emploi*, OCDE, Paris, juillet 1997.

REA, K.J. *A Guide to Canadian Economic History*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 1991.

Index : 1989-1997

Cet index donne une liste des articles publiés dans L'emploi et le revenu en perspective (nº 75-001-XPF au catalogue) *depuis son début (Été 1989). Il est mis à jour une fois l'an et publié dans le numéro d'Hiver.*

ABSENTÉISME AU TRAVAIL

Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
Absence du travail et compensation — Automne 1996
S'absenter du travail — Printemps 1995
L'absentéisme : une mise à jour — Printemps 1992
Prendre congé — Automne 1989
Les congés de maternité — Été 1989

ALPHABÉTISME

Enquête internationale sur l'alphabétisation — Été 1996
Une main-d'oeuvre peu alphabétisée — Été 1996
L'alphabétisation en milieu de travail — Printemps 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens — Hiver 1990
Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990

CHÔMAGE

Retour aux études : un défi d'avenir — Automne 1997
Les différents visages du chômage — Printemps 1996
Mosaïque du chômage dans les années 90 — Printemps 1996
Qui reçoit de l'assurance-chômage? — Été 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
Des mesures différentes du chômage — Hiver 1992
Les travailleurs découragés – que sont-ils devenus? — Automne 1992
Une note sur le chômage au Canada depuis 1921 — Automne 1992
Chômage – la profession fait une différence — Hiver 1991
D'hier à aujourd'hui : le nouveau visage du chômage — Printemps 1991
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60 — Automne 1990
Le temps perdu dans l'optique du chômage — Printemps 1990
Les chômeurs et l'assurance-chômage — Hiver 1989
«Travailleurs découragés» — Automne 1989
Mosaïque du chômage au Canada — Été 1989

ANALYSE RÉGIONALE

Emploi et développement industriel dans le Nord — Printemps 1997
Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Un job ou la vie? — Été 1996
Mosaïque du chômage dans les années 90 — Printemps 1996
L'emploi à longueur d'année dans les régions — Automne 1995
Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois — Printemps 1992
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Évolution inégale du chômage au Canada depuis les années 60 — Automne 1990
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989
Mosaïque du chômage au Canada — Été 1989

COMPARAISONS INTERNATIONALES

Enquête internationale sur l'alphabétisation — Été 1996
Une main-d'oeuvre peu alphabétisée — Été 1996
Indicateurs internationaux (graphiques) — Été 1994
Tendances internationales de l'emploi par secteur – une note — Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991

Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990
L'activité : comparaison internationale — Hiver 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990
Le Canada à l'heure de la compétition internationale — Été 1990
Rapports de dépendance : une comparaison entre divers pays — Été 1990
La répartition de la richesse au Canada et aux États-Unis — Printemps 1990

DÉPENSES DES CONSOMMATEURS

Les dépenses des couples sans enfant — Été 1994
Détermination du revenu discrétionnaire — Printemps 1991
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990

ÉDUCATION

Retour aux études : un défi d'avenir — Automne 1997
Après le secondaire... — Été 1997
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire — Automne 1995
L'expérience de travail — Été 1995
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Les jeunes en attente ... — Printemps 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire — Hiver 1993
École, travail et décrochage — Été 1993
Les femmes professeures – une minorité croissante — Printemps 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Études et travail rémunéré – un équilibre difficile — Printemps 1992
Formation continue : Qui retourne aux études? — Hiver 1991
Aperçu sur les capacités de lecture et de calcul des Canadiens — Hiver 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils? — Printemps 1990

ENCARTS (GRAPHIQUES)

Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Hiver 1994
Indicateurs internationaux — Été 1994
Indicateurs sur la famille — Printemps 1994
Indicateurs clés de l'emploi et du revenu — Hiver 1993
Coup d'oeil sur le revenu — Automne 1993
Nouvelles du recensement — Été 1993

ENTREVUES

David Foot traite de cheminement professionnel — Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Dian Cohen parle de la nouvelle économie — Été 1993
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991

FAMILLES

L'équité entre les générations au Canada — Automne 1997
Revenu familial après séparation — Été 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Les différents visages du chômage — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Familles et cumul d'emplois — Été 1995
Les heures de travail des couples — Été 1995
Travail et faible revenu — Été 1995
Les adultes vivant seuls — Hiver 1994
Les familles à revenu élevé — Hiver 1994
Les dépenses des couples sans enfant — Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
Indicateurs sur la famille (graphiques) — Printemps 1994
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Les mères seules et le marché du travail — Printemps 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens — Été 1992
Les pensions alimentaires — Été 1992
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur? — Été 1991

Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Détermination du revenu discrétionnaire — Printemps 1991
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990
Travail et pauvreté relative — Été 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990

FEMMES

L'entrepreneuriat au féminin — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Le taux d'activité des femmes adultes stagne — Automne 1995
Les femmes et les professions non traditionnelles — Automne 1995
Le harcèlement sexuel et le travail — Hiver 1994
Les femmes du baby-boom — Hiver 1994
Baisse récente des taux d'activité des femmes — Été 1994
Les difficultés des mères seules sur le marché du travail — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Les femmes professeures – une minorité croissante — Printemps 1993
Les mères seules et le marché du travail — Printemps 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Les pensions alimentaires — Été 1992
L'absentéisme : une mise à jour — Printemps 1992
Les femmes et les REER — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
Qui s'occupe des enfants lorsque la mère travaille à l'extérieur? — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Les congés de maternité — Été 1989

FORMATION

Retour aux études : un défi d'avenir — Automne 1997
Information récente au sujet de la formation — Printemps 1994
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Les personnes sans emploi face à la formation — Printemps 1994
La formation offerte par les employeurs — Été 1992
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Formation de la main-d'oeuvre : un défi pour les années 90 — Hiver 1990

HAUTE TECHNOLOGIE

Travail et informatisation — Été 1997
L'avenir de la diffusion des données — Été 1996
L'ordinateur en milieu de travail — Été 1991
Le Canada à l'heure de la compétition internationale — Été 1990
La haute technologie dans le domaine du travail — Printemps 1990

HOMMES

Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les parents occupés et le partage des travaux domestiques — Automne 1993
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990

IMMIGRANTS

Les «nouveaux» travailleurs au Canada — Printemps 1995
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi — Hiver 1993
Le recensement – cent ans plus tard — Été 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Gail Cook Johnson parle de gestion des ressources humaines — Printemps 1991
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989

IMPÔTS

Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Consommation dans les régions urbaines et rurales au Canada — Automne 1990
Où s'en va l'argent? Dépenses des ménages canadiens et américains — Automne 1990

INDUSTRIES

L'emploi dans l'industrie du vêtement — Printemps 1997
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
«Faites vos jeux!» — Automne 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Évolution récente des gains — Automne 1995
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Le secteur automobile — Printemps 1995
S'absenter du travail — Printemps 1995
Le virage industriel de trois métropoles — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
La renaissance du travail autonome — Été 1993
Les perspectives d'emploi du secteur manufacturier — Été 1993
Tendances internationales de l'empoi par secteur – une note — Été 1993
Les villes mono-industrielles se diversifient-elles? Un regard sur les collectivités vivant de la pêche, des mines et du bois — Printemps 1992
Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
L'industrie automobile canadienne de 1978 à 1986 — Automne 1989

JEUNES

Après le secondaire... — Été 1997
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Les jeunes en attente ... — Printemps 1994
Le marché du travail pour les sortants du secondaire — Hiver 1993
École, travail et décrochage — Été 1993
L'université au féminin — Hiver 1992
Études et travail rémunéré – un équilibre difficile — Printemps 1992
Les apprentis : l'expérience des diplômés et des décrocheurs — Printemps 1991
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
Jeunes travailleurs en quête d'emploi — Été 1989

LANGUE

Les immigrants fabricateurs de produits — Hiver 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

MARCHÉ DU TRAVAIL

Le marché du travail : bilan de la mi-année — Tous les automnes
Le marché du travail : bilan de fin d'année — Tous les printemps
Emploi et développement industriel dans le Nord — Printemps 1997
Une autre mesure de l'emploi — Hiver 1996
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Dian Cohen parle de la nouvelle économie — Été 1993
Les offres d'emploi : un indicateur avancé? — Automne 1989

MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les mises à pied permanentes — Automne 1997
Évolution de la durée des emplois — Hiver 1996
Difficultés d'embauche dans le secteur manufacturier — Été 1995
Fidèles au poste : l'ancienneté des travailleurs — Hiver 1992
La mobilité de la main-d'oeuvre — Hiver 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les démissions — Automne 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les mises à pied — Automne 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : les embauches — Été 1992
Le roulement de la main-d'oeuvre : une vue d'ensemble — Été 1992

PAIEMENTS DE TRANSFERT GOUVERNEMENTAUX

L'équité entre les générations au Canada — Automne 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Qui reçoit de l'assurance-chômage? — Été 1994
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991

Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990

PENSIONS

Cotisation à un REER: le plus tôt possible! — Printemps 1997
REER et faible revenu — Printemps 1997
Le point sur les retraits d'un REER — Hiver 1996
Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Régimes de retraite : le vrai et le faux — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Les REER – possibilités inexploitées — Hiver 1995
Qui épargne pour la retraite? — Hiver 1995
Régimes de pension et REER : aide fiscale — Hiver 1995
Éventail de régimes de retraite — Été 1995
Le point sur les cotisations aux REER — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre (graphiques) — Hiver 1994
Qui retire son REER? — Printemps 1994
REER nouvelles règles, nouvelle croissance — Hiver 1993
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Les coûts du RPC/RRQ et les régimes privés de pensions — Automne 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Note sur les cotisations et sur le revenu tiré des REER — Printemps 1993
Les REER – pas seulement pour la retraite — Hiver 1992
Les régimes de pensions d'employeur – qui y participe? — Hiver 1992
La composante non salariale du revenu de travail — Hiver 1991
Les femmes et les REER — Hiver 1991
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Impôts, transferts et disparités régionales — Hiver 1990
Les REER : une aide fiscale à l'épargne-retraite — Hiver 1990
Paiements de transfert et revenu des familles — Automne 1990
Le rendement des caisses de retraite en fiducie — Printemps 1990

PRODUCTIVITÉ

Une autre mesure de la productivité — Printemps 1995
À propos de la productivité — Printemps 1993

PROFESSIONS

Les gestionnaires: pas tous pareils! — Hiver 1996
Taux d'absence du travail, 1995 — Automne 1996
Les femmes et les professions non traditionnelles — Automne 1995
L'appui du patron à la formation, ça dépend de la profession — Printemps 1994
Chômage – la profession fait une différence — Hiver 1991
Échanges au sein des professions non traditionnelles, 1971-1986 — Été 1990

RÉGIMES DE TRAVAIL

L'emploi rémunéré non permanent — Automne 1997
Le partage d'emploi — Été 1997
Aperçu des conditions de travail, 1995 — Printemps 1997
L'entrepreneuriat au féminin — Printemps 1996
Accroissement des régimes de travail atypiques — Hiver 1995
L'emploi à longueur d'année dans les régions — Automne 1995
Familles et cumul d'emplois — Été 1995
L'expérience de travail — Été 1995
Les heures de travail des couples — Été 1995
Des emplois! Encore des emplois! — Automne 1994
Le cumul d'emploi à la hausse — Automne 1994
Le travail à temps partiel «non choisi» — Automne 1994
Le travail à temps partiel «par choix» — Automne 1994
Les heures consacrées au travail — Automne 1994
Le travail de fin de semaine — Été 1994
Le travail de «9 à 5» — Été 1994
Concilier le travail et la famille — Printemps 1994
L'horaire flexible — Automne 1993

Le temps supplémentaire rémunéré — Automne 1993
Les conditions de travail des Canadiens – un aperçu — Automne 1993
Le travail par postes — Printemps 1993
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Les régimes de travail «non standard» — Hiver 1991
Une note sur le Programme de travail partagé — Hiver 1991
Une note sur le travail autonome — Hiver 1991
Le cumul d'emplois — Hiver 1989
Évolution de la main-d'oeuvre temporaire — Été 1989

RÉMUNÉRATION

Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Secteur des services : faible salaire? — Printemps 1996
Les femmes comme principal soutien de famille — Hiver 1995
Évolution récente des gains — Automne 1995
Les diplômés des programmes coop — Automne 1995
Perspectives d'emploi des diplômés du secondaire — Automne 1995
Les adultes vivant seuls — Hiver 1994
Qui subit les effets de la récession? — Hiver 1993
L'évolution salariale des syndiqués – une note — Automne 1993
L'évolution des salaires durant sept décennies — Été 1993
L'évolution des familles comptant deux soutiens — Été 1992
La composante non salariale du revenu du travail — Hiver 1991
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois? — Automne 1991
Minorités visibles dans la population active au Canada — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Tendances récentes des salaires — Hiver 1990
Le coût de la main-d'oeuvre — Automne 1990
L'écart salarial hommes-femmes des récents gradués d'université — Été 1990
Les diplômés de 1982 : que font-ils? — Printemps 1990
Les femmes comme principal soutien de famille — Printemps 1990
Le travail au salaire minimum — Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services — Automne 1989
Le bilinguisme et le revenu du travail — Été 1989

RETRAITE

L'âge de la retraite et l'estimation statistique — Été 1997
Les transferts dans un REER — Hiver 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Les gains augmentent-ils jusqu'à la retraite? — Été 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre — Printemps 1995
Le vieillissement de la main-d'oeuvre (graphiques) — Hiver 1994
Une entrevue avec Laurence E. Coward — Hiver 1993
Une note sur la récession et la retraite anticipée — Hiver 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Mariage, revenu et retraite — Hiver 1991
Femmes à l'approche de la retraite — Automne 1991
La retraite : attitudes, plans et comportements — Automne 1991
Les mesures d'incitation à la retraite anticipée — Automne 1991

REVENU

Revenu familial après séparation — Été 1997
Gains et revenus dans le Nord — Printemps 1997
Paiements de transfert aux familles avec enfants — Automne 1996
Une famille, deux pensions — Automne 1996
Le point sur la retraite anticipée chez les hommes — Hiver 1995
Travail et faible revenu — Été 1995
Les familles à revenu élevé — Hiver 1994
Qui reçoit de l'assurance-chômage? — Été 1994
Coup d'oeil sur le revenu (graphique) — Automne 1993
Les revenus de placements des Canadiens — Été 1993
À l'approche de la retraite — Printemps 1993
Les pensions alimentaires — Été 1992
Les «bourreaux» de travail — Printemps 1992
Inégalité du revenu des familles dans les années 80 — Automne 1991
Dépendance à l'égard des paiements de transfert, 1971 à 1989 — Été 1991
Rémunération des femmes et revenu des familles — Été 1991
Travail et pauvreté relative — Été 1990

SANTÉ

Travailleurs âgés et santé	Automne 1996
Un job ou la vie?	Été 1996
Les travailleurs fatigués	Été 1995
Preception des risques pour la santé en milieu de travail	Printemps 1994
Définition et mesure de l'équité en matière d'emploi	Hiver 1993
Les lésions au dos subies au travail, 1982-1990	Automne 1992
Sous l'emprise de l'alcool et des drogues	Automne 1990
L'incapacité et l'emploi	Hiver 1989

SYNDICALISATION

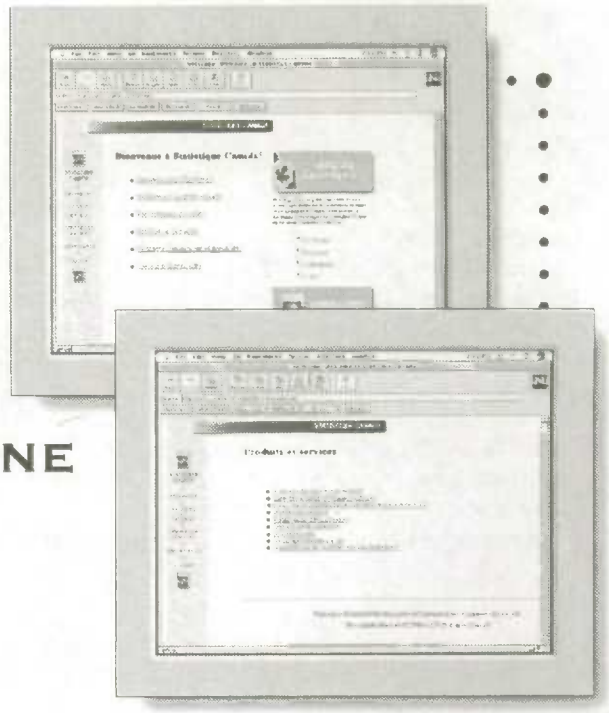
Le point sur l'adhésion syndicale	Printemps 1996
L'évolution salariale des syndiqués – une note	Automne 1993
Les grandes entreprises offrent-elles de meilleurs emplois?	Automne 1991
Le travail au salaire minimum	Hiver 1989
La syndicalisation et les femmes dans le secteur des services	Automne 1989

DIVERS

Se rendre au travail	Été 1994
Donner son temps	Été 1990

Branchez-VOUS

AU CATALOGUE EN LIGNE DES PRODUITS ET SERVICES DE STATISTIQUE CANADA



Les internautes peuvent maintenant se relier au nouveau catalogue augmenté de Statistique Canada, **Information sur des produits et services (IPS)**. À jour et complet, **IPS** offre une liste détaillée et facile à consulter des documents de recherche, produits électroniques, services et publications actuels de Statistique Canada. Il constitue la source de référence la plus complète sur les fonds d'information de l'agence.

Accessible à partir de notre site Web, **IPS** relie les utilisateurs à plus de 2 000 entrées décrivant la gamme complète des produits et services de Statistique Canada et leur permet de trouver ce qu'ils cherchent au moment où ils en ont besoin. Quelle que soit l'information recherchée, renseignements du plus récent recensement, tableaux sur le secteur de la santé ou rapports d'actualité sur l'économie, vous la trouverez dans **IPS**.

> Le site Web de Statistique Canada «regorge de faits et chiffres intéressants. Aucune autre source n'offre une meilleure perspective globale sur l'économie canadienne.»
>
> — David Zgodzinski
> *The Globe and Mail*

- Vous ne savez pas exactement ce que vous cherchez? Aucun problème! **IPS** offre un **outil de recherche** puissant qui permet de repérer en quelques secondes les produits et services associés à un thème particulier. Il suffit de taper le mot qui décrit le mieux l'information recherchée pour que le système vous indique les sources où elle figure. C'est tout aussi simple que cela.

VOTRE CHEMIN D'ACCÈS INTERNET VERS LES DONNÉES DE STATISTIQUE CANADA

Pour commencer votre recherche, choisissez «Produits et services» puis cliquez sur «Catalogue». Des directives simples à l'écran vous aideront à naviguer.

Vous constaterez que **IPS** offre des renseignements essentiels sur les produits offerts par Statistique Canada : personne-ressource pour l'adaptation des extractions de données, ce que vous pouvez télécharger gratuitement ou moyennant des frais, comment obtenir les produits ou services qui figurent dans la liste à l'écran. **IPS** vous fait aussi gagner du temps en vous présentant les points saillants des produits et services vendus dans nos neuf centres de consultation au Canada. C'est le genre d'information essentielle dont vous avez besoin pour prendre des décisions d'acquisition importantes.

Visitez notre site Web dès AUJOURD'HUI et découvrez la souplesse et l'efficacité de IPS.

http://www.statcan.ca

728MISC97029

Quoi de neuf ?

VIENT DE PARAÎTRE

Dépenses en réparations et rénovations

Les Canadiens ont dépensé 12 milliards de dollars en frais de réparation et de rénovation de leur propre domicile en 1995. Ces renseignements proviennent d'un fichier de microdonnées à usage public dont les données sont tirées de l'Enquête sur les dépenses en réparations et rénovations effectuées par les propriétaires-occupants et l'Enquête sur l'amélioration éconergétique résidentielle. Les deux enquêtes ont été menées en mars 1996 à titre de supplément à l'Enquête sur la population active et ont trait à l'année civile 1995. Ces enquêtes fournissent de l'information au sujet des propriétaires-occupants vivant dans les ménages privés. Les variables qu'offre le fichier incluent la province, la taille de la région de résidence, le type de logement, l'âge de la personne de référence, le revenu total du ménage et la période de construction. Plusieurs renseignements sont également disponibles à propos des dépenses, de même qu'à l'égard de la planification de ces dépenses et les raisons pour mener des travaux de réparation et de rénovation. L'Enquête sur l'amélioration éconergétique residentielle à été réalisée pour mesurer les activitiés d'amélioration éconergétique dans la maison, lesquelles incluent les éléments ajoutés pour réduire la consommation d'énergie.

Pour commander le fichier de microdonnées à usage public, communiquez avec l'Unité de diffusion, Division des enquêtes des ménages, au (613) 951-7355 ou 1 888 297-7355; télécopieur : (613) 951-3012; Internet : expenditures@statcan.ca. □

Inventaire des entreprises

Un total de 941 700 entreprises ont été dénombrées en 1995, ce qui constitue une augmentation nette de 2 % par rapport à 1989. De 1989 à 1995, le nombre d'entreprises actives a atteint 467 200, ce qui représentait 85 % de l'emploi en 1995. Les 474 500 entreprises nouvellement identifiées depuis 1989 représentaient 15 % de l'emploi.

Les entreprises ayant moins de 5 employés représentaient 76 % de l'ensemble des entreprises en 1989, comparativement à 78 % en 1995. La part de l'ensemble de la main-d'oeuvre qu'on leur associait est passée de 8 % à 10 %.

Variations de l'emploi, 1995 est basé sur le Programme d'analyse longitudinale de l'emploi, un fichier longitudinal qui couvre toutes les entreprises qui, de 1983 à 1995, comptaient à quelque moment au moins un employé actif. Les tableaux présentent des données sur les employeurs, la masse salariale et l'emploi, selon la province et le territoire ainsi que l'industrie. Présentées selon la taille et la situation de l'entreprise, les données sont offertes sous forme de tableaux comparant les périodes de 1989 à 1995 et de 1994 à 1995.

Pour plus de renseignements ou pour commander des données, communiquez avec Ed Hamilton, Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales, au (613) 951-0822; Internet : hamiled@statcan.ca. □

Enquêtes-ménages sur le revenu et les familles

Familles à deux soutiens

Les changements au sein du marché du travail et de la structure démographique ont contribué à l'élargissement de l'écart entre les revenus des familles à deux conjoints comptant deux soutiens et celles n'en comptant qu'un. (Les familles à deux conjoints sont ici définies comme étant soit une famille époux-épouse, soit un couple en union de fait.) En 1995, le revenu avant impôt moyen des familles comptant deux soutiens, une fois rajusté pour tenir compte de l'inflation, était de 68 900 $, presque le même qu'en 1989. Les familles à un seul soutien, en revanche, gagnaient en moyenne 50 000 $ avant impôt en 1995, ce qui constitue 10,6 % de moins qu'en 1989.

Une fois les impôts sur le revenu comptabilisés, l'écart s'est cependant quelque peu retréci, les deux types de famille ayant connu des réductions de revenu entre 1989 et 1995. Les impôts des familles comptant deux soutiens ont augmenté durant cette période, provoquant une baisse de revenu après impôt de 2,4 % pour s'établir à 53 900 $ en 1995. Les impôts sur le revenu des familles comptant un seul soutien ont pour leur part diminué en raison d'un revenu avant impôt moins élevé. Leur revenu après impôt a quand même fléchi de 9,6 % pour s'établir à 40 100 $ en 1995.

Les familles où aucun des conjoints n'avait de gains ont connu une croissance constante de leur proportion depuis 1967, principalement en raison d'un nombre grandissant de familles composées de personnes âgées. En 1995, les familles où aucun des conjoints n'avait d'emploi ont déclaré un revenu moyen avant impôt de 34 700 $, des impôts moyens sur le revenu de 3 900 $ et un revenu après impôt de 30 800 $.

La publication *Caractéristiques des familles comptant deux soutiens, 1995* (nº 13-215-XPB au catalogue, 28 $) est maintenant en vente. Des fichiers de microdonnées renfermant des données sur les revenus et les gains des familles économiques et des particuliers âgés de 15 ans et plus pour l'année 1995, ainsi que des données sur leurs caractéristiques sociodémographiques, sont aussi disponibles.

Pour plus de renseignements ou pour obtenir des totalisations spéciales, communiquez avec la Sous-section de diffusion de la Division des enquêtes-ménages, au (613) 951-7355 ou au 1 888 297-7355; Internet : revenu@statcan.ca.

Ménages, familles et particuliers

Quatre fichiers de microdonnées sur les revenus de 1995 à l'égard des ménages, des familles économiques, des familles de recensement et des particuliers sont maintenant disponibles. Un fichier clé, qui permet aux utilisateurs de lier les fichiers pour effectuer plus d'analyses, est aussi disponible. Le coût de chacun de ces fichiers est de 2 000 $, coût auquel peuvent s'ajouter les taxes de vente, s'il y a lieu.

Outre les renseignements sur le revenu selon la source (comme les gains, les revenus de placements et les transferts gouvernementaux), les fichiers renferment des données sur certaines caractéristiques relatives à la famille et au travail, telles que l'âge, le sexe, le niveau d'instruction, le lien au sein de la famille, la profession et la situation par rapport à la population active. Le fichier sur les ménages contient des renseignements additionnels sur les caractéristiques des logements et l'équipement ménager.

Les données sur le revenu de 1995 ont été recueillies dans le cadre de l'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) de 1996. Les données relatives au logement et à l'équipement ménager ont été recueillies lors de l'Enquête sur l'équipement ménager (EEM) de 1996. L'EFC et l'EEM sont effectuées comme supplément à l'Enquête sur la population active à chaque printemps.

Le fichier sur les ménages comprend environ 32 000 dossiers, celui sur les familles économiques, environ 34 000 dossiers, celui sur les familles de recensement, environ 35 000 dossiers, celui sur les particuliers, environ 67 000 dossiers, et le fichier clé, environ 85 000 dossiers.

Pour plus de renseignements, communiquez avec la Section de la diffusion des données, Division des enquêtes-ménages, au (613) 951-7355 ou au 1 888 297-7355; télécopieur : (613) 951-3012; Internet : revenu@statcan.ca. □

■ *Données sur le revenu*

Les données tirées des déclarations de revenus de 1995, remplies au printemps 1996, offrent des renseignements sur les caractéristiques démographiques et le revenu dans les petites régions.

Les données publiées dans *Revenu des aînés, 1995* sont offertes à l'échelle des provinces ou des territoires, des villes, des régions métropolitaines de recensement, des divisions de recensement, des régions de tri d'acheminement (trois premiers caractères des codes postaux), ainsi que des itinéraires de facteur (regroupement des codes postaux). On peut se les procurer pour plus de 26 000 régions postales.

Dans les régions métropolitaines de recensement, le revenu total médian des familles époux-épouse aînées (dont au moins un des conjoints avait au moins 65 ans) variait entre 52 300 $ à Ottawa-Hull (Ontario) et 30 000 $ à Sherbrooke (Québec).

Profil du revenu de la population active, 1995 est une autre publication basée sur les déclarations de revenu remplies en 1996; elle couvre les mêmes régions géographiques que la publication précédente.

Les données sur le revenu sont utiles pour appuyer les activités entourant les études de marché et la planification des politiques. Puisque cette publication repose sur un recensement des déclarants, les données sur les villes et les petites régions sont aussi fiables que les données nationales et provinciales.

Pour plus de renseignements, communiquez avec le Service à la clientèle de la Division des données régionales et administratives, au (613) 951-9720; télécopieur : (613) 951-4745; Internet : saadinfo@statcan.ca. □

■ *Articles de* Tendances sociales canadiennes

Changement touchant la continuité du travail chez les femmes

Les interruptions de travail à long terme, ou la discontinuité de l'emploi, ont des répercussions sur l'employabilité future, les possibilités d'avancement, la rémunération ainsi que l'attitude des employeurs et des collègues. Étant donné que le travail et le revenu sont considérés comme des aspects importants du sentiment d'identité d'une personne, la discontinuité de l'emploi peut aussi avoir des répercussions psychologiques et émotionnelles.

Les femmes étant plus susceptibles d'interrompre le travail pour de longues périodes, leur participation à la population active a de tout temps été considérée comme inférieure à celle des hommes. Toutefois, au cours des 30 dernières années, l'activité des femmes sur le marché du travail a augmenté de façon marquée. En 1995, la plupart (91 %) des femmes âgées de 20 ans et plus avaient occupé un emploi rémunéré à un moment ou à un autre de leur vie. Aujourd'hui, les femmes semblent davantage s'engager dans une carrière à vie, et elles connaissent des périodes plus rares et plus courtes de discontinuité de l'emploi que les femmes des générations précédentes. Toutefois, elles continuent de faire face à une plus grande discontinuité du point de vue de la carrière, ainsi qu'à des interruptions plus longues de travail. L'article décrit la façon dont la continuité du travail chez les femmes a changé.

Aujourd'hui, les femmes sont moins susceptibles d'interrompre leur emploi rémunéré et lorsqu'elles le font, elles reviennent au travail plus rapidement. Les débouchés accrus qu'offrent les études postsecondaires ont amélioré l'employabilité des femmes. Des dispositions législatives protègent maintenant les emplois des femmes en congé de maternité. La rémunération des femmes est aussi en hausse par rapport à celles des hommes, et elle représente une proportion plus grande du revenu familial que par le passé.

Il y aura toujours des interruptions de travail. Toutefois, leur probabilité, leur fréquence et leur durée se modifient. Selon l'article, des modalités de travail et des politiques d'emploi plus respectueuses de la famille permettent aux femmes de demeurer au sein de la population active et de prendre soin de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille.

Pour plus de renseignements, sur cet article (paru dans le numéro de l'automne 1997 de *Tendances sociales canadiennes* [n° 11-008-XPF au catalogue]), communiquez avec Janet Fast, Université de l'Alberta, au (403) 492-5768; télécopieur : (403) 492-6345; Internet : janet.fast@ualberta.ca. □

Diminution de la rémunération des jeunes hommes

De façon générale, les nouveaux venus sur le marché du travail obtiennent une rémunération moindre que les travailleurs plus expérimentés. Depuis le début des années 80, l'écart de salaire s'élargit. En outre, il faut maintenant plus de temps aux jeunes hommes qui gagnent peu pour atteindre une fourchette de revenus plus élevés.

Même lorsqu'on tient compte de la diminution de la rémunération réelle et des taux relativement élevés de chômage observés depuis le milieu des années 80, on constate qu'il a été plus difficile pour les jeunes hommes de moins de 35 ans de «gravir» l'échelle des salaires (c.-à-d. de gagner plus de 21 100 $ par année). De plus en plus de jeunes travaillent à temps partiel en même temps qu'ils fréquentent le collège ou l'université, ce qui fait qu'une proportion plus importante d'entre eux «sont aux prises» avec une faible rémunération pendant une longue période.

En outre, les jeunes travailleurs qui ont cherché du travail dans les années 80 et au début des années 90 ont peut-être eu davantage de problèmes à trouver des emplois permanents bien rémunérés que leurs prédécesseurs des années 70. Certaines de ces difficultés découlent probablement du passage des emplois du secteur manufacturier à celui des services, où la rémunération est plus faible, mais la demande de travailleurs très qualifiés joue aussi un rôle. Il est aussi possible que la technologie ait facilité la mondialisation des opérations pour les entreprises et la sous-traitance auprès de petits fournisseurs, où les salaires sont peu élevés, et qui ont eu un effet à la baisse sur les gains des jeunes travailleurs.

Pour plus de renseignements sur cet article (également paru dans le numéro de l'automne 1997 de *Tendances sociales canadiennes*), communiquez avec René Morissette au (613) 951-3608; télécopieur : (613) 951-5403; Internet : moriren@statcan.ca. □

■ *Nouveautés concernant la population active*

Le troisième numéro de *Le point sur la population active* (n° 71-005-XPB au catalogue) porte sur le travail autonome. En voici quelques points saillants.

- Entre 1989 et 1996, les travailleurs autonomes représentaient plus des trois quarts de l'augmentation de tous les travailleurs. Les propriétaires d'entreprise (emploi principal) ont augmenté de 460 000 pour atteindre 2,3 millions (25 %), tandis que le nombre d'employés n'augmentait que de 133 000 (1 %). Le pourcentage de travailleurs autonomes est ainsi passé de 14 % à 17 % au cours de cette période.
- Contrairement à ce que l'on pouvait observer dans les années 80, la majeure partie de la croissance du travail autonome au cours de la présente décennie s'est produite chez les propriétaires d'entreprise sans employés. Par conséquent, environ 38 propriétaires d'entreprise sur 100 avaient des employés en 1996, comparativement à 45 sept ans plus tôt.
- Une part importante de l'augmentation du travail autonome depuis le début des années 90 provenait des services aux entreprises (par exemple, informatique, comptabilité, publicité, ingénierie, et conseil en gestion).

- Dans l'ensemble, environ 90 % de la croissance récente du taux de travail autonome a été le résultat d'une hausse des taux de travail autonome à l'intérieur même des industries. Les 10 % restants reflétaient une croissance de l'emploi dans des industries où le travail autonome était plus fortement représenté. L'agriculture, les services personnels et domestiques, la construction et les services aux entreprises avaient les taux de travail autonome les plus élevés en 1996.

Pour un autre coup d'oeil aux données de *Le point sur la population active*, voir la rubrique «Indicateurs clés de l'emploi et du revenu» dans le présent numéro. Pour plus de renseignements, communiquez avec Nathalie Caron au (613) 951-4168; Internet : caronat@statcan.ca, ou avec Jean-Marc Lévesque au (613) 951-2301; télécopieur : (613) 951-2869; Internet : levejea@statcan.ca. □

Documents de recherche de la Direction des études analytiques

Mesures d'inégalité divergentes – Théorie et résultats empiriques
M.C. Wolfson
Document de recherche nº 66 (publié à l'origine au mois de mai 1995, révisé au mois de juillet 1997)

Ce document traite principalement des méthodes d'analyse de la distribution des revenus, en particulier des fondements qui sous-tendent les affirmations sur l'ampleur ou la tendance de l'inégalité. Les activités d'analyse des tendances de la distribution des revenus connaissent un regain. Malheureusement, ce regain s'est accompagné d'une diversification indisciplinée des méthodes statistiques. Des conclusions non confirmées par les statistiques citées sont donc parfois énoncées. On examine ici les sources de ces divergences entre les conclusions tirées et les données sous-jacentes.

Certains indicateurs statistiques largement utilisés concernant l'inégalité ou la «disparition de la classe moyenne» sont peut-être trompeurs. Ils ne permettent parfois pas de distinguer les concepts d'inégalité et de polarisation et ne sont pas conformes au classement selon les courbes de Lorenz. En outre, le fait de s'attarder uniquement à une sous-population comme les travailleurs à temps plein de sexe masculin et de ne pas tenir compte de la variabilité d'échantillonnage peut conduire à des affirmations inexactes quant aux tendances de l'inégalité. Ces divergences sont illustrées à l'aide de données canadiennes sur les revenus du travail pour la période allant de 1967 à 1994.

Les Canadiens sont-ils plus susceptibles de perdre leur emploi au cours des années 1990 ?
G. Picot et Z. Lin
Document de recherche nº 96

L'instabilité de l'emploi peut prendre diverses formes et peut être mesurée de multiples façons. S'inscrivant dans le cadre d'un effort global de recherche visant à examiner l'instabilité de l'emploi, cet article s'appuie sur les données du Fichier longitudinal des travailleurs (FLT), qui contient les cessations d'emploi des travailleurs canadiens de 1978 à 1993, dans le but d'évaluer l'une des dimensions de l'instabilité de l'emploi, soit les mises à pied permanentes. La question centrale est la suivante : «Les mises à pied permanentes au Canada ont-elles augmenté au cours des années 80 et au début des années 90 par rapport à la fin des années 70 ?» On analyse d'abord le taux de mises à pied permanentes pour ensuite effectuer des régressions logistiques permettant de prédire la probabilité des mises à pied permanentes. L'analyse vise l'ensemble des travailleurs de même que des sous-groupes particuliers.

Les données indiquent également que l'adaptation du marché canadien du travail aux changements structurels passe davantage par une baisse du recrutement que par une augmentation des mises à pied. Bien que les risques de perdre un emploi de façon permanente ne soient pas plus élevés qu'ils ne l'étaient au cours de périodes antérieures comparables, les possibilitiés de trouver un nouvel emploi sont, en revanche, nettement inférieures, du moins selon les données agrégées. De plus, la plupart des emplois créés dans les années 90 ont été des emplois autonomes, auxquels on associe des gains relativement moins stables.

Les mises à pied permanentes au Canada : Vue d'ensemble et analyse longitudinale
G. Picot, Z. Lin et W. Pyper
Document de recherche nº 103

Les Canadiens sont de plus en plus préoccupés par les mises à pied permanentes. Un grand nombre d'entre eux estiment que l'instabilité d'emploi et la possibilité de perdre son emploi se sont accrues au cours des années 90. Aussi les gouvernements, qui font face chaque année à une multitude de mises à pied permanentes, doivent-ils réagir de façon adéquate pour améliorer l'adaptation des travailleurs déplacés afin qu'ils puissent trouver rapidement un nouvel emploi. Ce document utilise ici une nouvelle source de données longitudinales sur les cessations d'emploi pour traiter trois questions.

Premièrement, le taux des mises à pied permanentes au Canada a-t-il réellement augmenté pendant les années 90 ? Deuxièmement, quelles sont les causes sous-jacentes de la plupart des mises à pied permanentes ? L'étude examine le rôle que joue le cycle économique selon les variations de la demande industrielle – qui est souvent associée au changement structurel – et selon la taille des entreprises.

Troisièmement, dans ce contexte, l'auteur pose une question fondamentale qui présente de l'intérêt pour les analystes de politique : les mises à pied permanentes sont-elles le plus souvent un événement rare pour les travailleurs, ou sont-elles la prolongation d'une série de mises à pied répétitives ? L'aide à l'adaptation pour un travailleur dont la mise à pied est un événement rare est très différente de celle dont aura besoin le travailleur dont les antécédents d'emploi comprennent des mises à pied fréquentes. Les antécédents d'emploi du travailleur sur 10 ans servent à explorer le lien entre les antécédents de mises à pied permanentes et la probabilité de mise à pied. Les travailleurs déplacés sont classés «à faible risque», «à risque moyen» et «à haut risque» selon leurs antécédents. On utilise en outre une analyse logistique multinomiale pour distinguer les caractéristiques des travailleurs et de l'entreprise associées à des mises à pied successives ou à des mises à pied qui sont des événements rares.

Importance de la recherche et du développement sur l'aptitude à innover des petites et des grandes entreprises manufacturières canadiennes

J.R. Baldwin
Document de recherche n° 107

Pour éclairer le débat sur la fonction que doit remplir la politique gouvernementale de financement de la recherche et développement (R et D), il faut tenir compte des rôles distincts que jouent les petites et les grandes entreprises dans le processus d'innovation. On prétend souvent que les petites entreprises ont tendance à utiliser autrement les installations de R et D. Ce document compare les profils d'innovation des petites et des grandes entreprises et examine la variation de l'intensité et de l'efficacité des activités de R et D selon la taille de l'entreprise. On détermine la contribution de la R et D au succès des petites et des moyennes entreprises, ainsi que le genre de politique que les plus petites d'entre elles croient le mieux pouvoir réduire les obstacles à l'innovation.

Les écarts entre les tendances à innover et à utiliser les installations de R et D des grandes et des petites entreprises tiennent, en grande partie, aux avantages que chacune d'entre elles apporte à certaines phases du processus de production. Les petites entreprises sont plus souples, mais sont désavantagées au chapitre des coûts, car elles ne bénéficient pas des économies d'échelle dont profitent les grandes entreprises. Elles surmontent cet inconvénient en nouant des liens avec les entreprises clientes et en faisant preuve de souplesse. Elles dépendent moins d'installations de R et D spécialisées et ont davantage tendance à exploiter la R et D quand l'occasion s'en présente. Elles s'appuient aussi sur les idées de leurs clients en matière d'innovation.

Pour commander les documents de recherche, communiquez avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous ou écrivez au Comité d'examen des publications, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 24e étage, immeuble R.-H.-Coats, Ottawa (Ontario), K1A 0T6, ou encore téléphonez au (613) 951-1804; télécopieur : (613) 951-5403. □

MAINTENANT DISPONIBLE

Les estimations annuelles de l'emploi, des gains et de la durée du travail, 1984 - 1996

Vous pouvez maintenant obtenir de *l'information historique sur le marché du travail* qui vous permettra de compléter votre projet de recherche, faire de la planification à long terme pour votre entreprise ou résoudre efficacement les questions touchant les clauses d'indexation de contrats.

Ce produit vous aidera à...

Identifier, recueillir et transformer des renseignements indispensables pour plus de 200 groupes d'industries, tant sur les plans national, provincial et territorial. On y retrouve de l'information sur le nombre total de salariés (et de salariés rémunérés à l'heure); la rémunération hebdomadaire et horaire; les heures hebdomadaires moyennes travaillées ainsi que la rémunération brute.

Cette publication est un outil de travail important. Elle est présentée dans deux **formats facile à télécharger et à utiliser** rendant l'accès aux données plus facile que jamais. À l'aide du logiciel Adobe Acrobat, vous pouvez facilement visualiser ou imprimer votre propre publication. Les fichiers ASCII vous permettent d'importer les données dans un chiffrier de votre choix.

De plus, cette édition contient le supplément de ***L'indice de l'offre d'emploi, 1981 - 1996***. Cet indice vous fournit des renseignements fiables permettant de suivre les changements sur la demande de main-d'oeuvre, au niveau du Canada, les provinces et territoires, les grandes régions provinciales et les régions métropolitaines. Il s'agit en fait du seul indicateur de la demande de main-d'oeuvre produit de façon régulière par Statistique Canada.

Les estimations annuelles de l'emploi, des gains et de la durée du travail, 1984 - 1996 *ainsi que* *L'indice de l'offre d'emploi, 1981 - 1996*, sont une mine d'or à la portée de la main.

Commandez dès aujourd'hui!

Disquette (72F0002XDF au catalogue) ou version **Internet** (72F0002XIF au catalogue) pour seulement 120 $ Cdn. + TPS et TVQ ou TVH selon le cas. Version **disquette et papier** (10-3000XKB au catalogue) pour 150 $ Cdn. + TPS et TVQ ou TVH selon le cas. Les prix pour les clients de l'extérieur du Canada sont en dollars américains et doivent être payées en dollars US.

PF # 4001

COMPOSEZ:
1-(800)-263-1136
1-(613)-951-4090

INTERNET:
order@statcan.ca
labour@statcan.ca

TÉLÉCOPIEZ AU:
1-(613)-951-4087

ENVOYEZ À:
Statistique Canada,
Division du travail,
Ottawa, Ontario,
Canada K1A 0T6

Indicateurs clés de l'emploi et du revenu

Les informations ci-dessous répertorient certaines sources de données touchant le marché du travail, les entreprises, les revenus et les gains, les pensions, l'éducation ainsi que d'autres sujets liés aux ménages. Chaque trimestre, les graphiques et les textes d'analyse de la présente rubrique s'inspireront d'une ou de plusieurs de ces sources. Pour tout renseignement à cet égard, veuillez communiquer avec Joanne Bourdeau au (613) 951-4722, Internet : bourjoa@statcan.ca ou avec Jeannine Usalcas au (613) 951-4628, Internet : usaljea@statcan.ca.

Données administratives

Données régionales et administratives
Tirage : annuel
Services aux clients : (613) 951-9720

Equêtes-entreprises

Enquête annuelle sur les manufactures
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Richard Vincent (613) 951-4070

Enquête sur les perspectives du monde des affaires
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Claude Robillard (613) 951-3507

Recensement

Caractéristiques de la population active
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Michel Côté (613) 951-6896

Recensement sur le revenu
Tirage : quinquennal
Personne-ressource :
Pierre Bélanger (613) 951-0087

Enquêtes sur l'emploi et le revenu

Enquête sur la population active
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Nathalie Caron (613) 951-4168

Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
Tirage : annuel
Services aux clients, EDTR :
(613)951-7355

Enquête sur les finances des consommateurs
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Réjean Lasnier (613) 951-5266

Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Indice de l'offre d'emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Programme de statistiques sur l'assurance-emploi
Tirage : mensuel
Personne-ressource :
Sylvie Picard (613) 951-4090

Grands règlements salariaux
Bureau de renseignements sur le travail (Développement des ressources humaines Canada)
Tirage : trimestriel
Information : (819) 997-3117

Le revenu du travail
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Anna MacDonald (613) 951-3784

Enquête sur l'équipement ménager
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Réjean Lasnier (613) 951-5266

Enquête sociale générale

Les études, le travail et la retraite
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Entraide et soutien social
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Emploi du temps
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Jennifer Hubbard (613) 951-5979

Enquêtes sur les régimes de pensions

Enquête sur les régimes de pensions au Canada
Tirage : annuel
Personne-ressource :
Thomas Dufour (613) 951-2088

Enquête trimestrielle des caisses de retraite en fiducie
Tirage : trimestriel
Personne-ressource :
Thomas Dufour (613) 951-2088

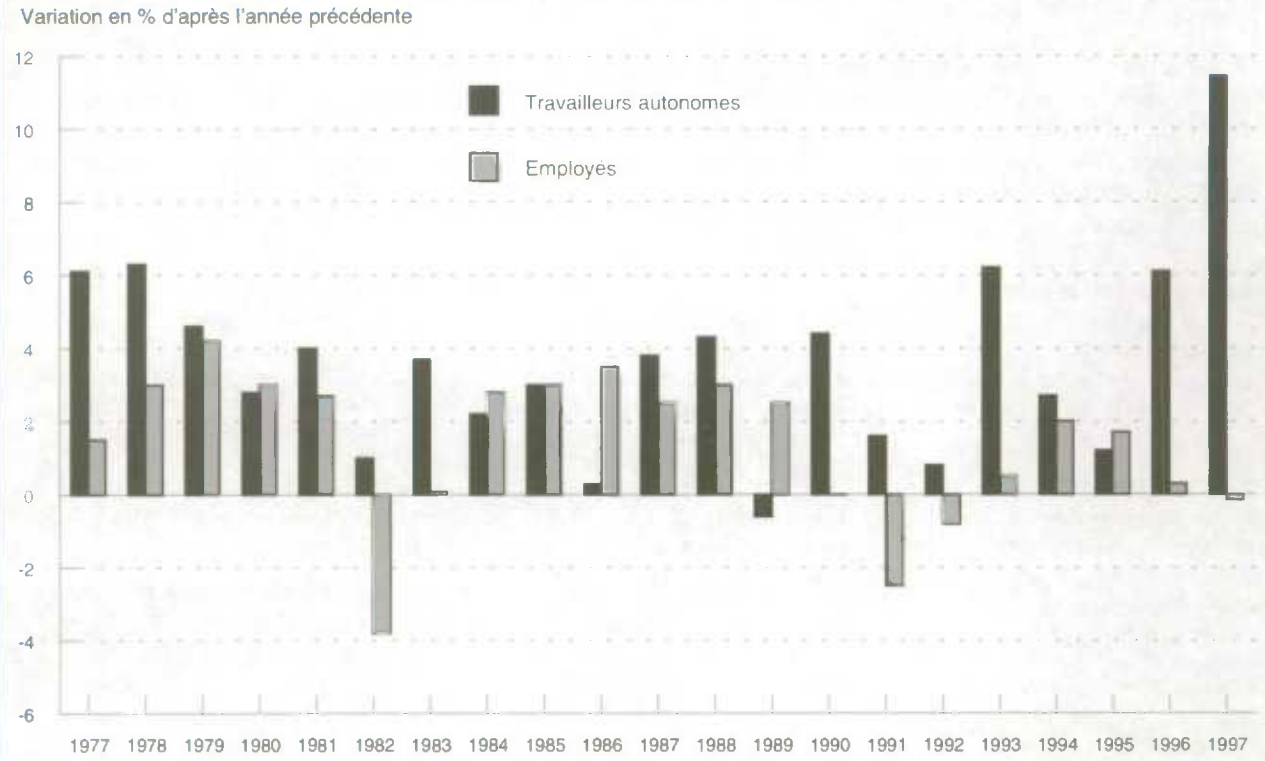
Enquêtes spéciales

Enquête sur les horaires et les conditions de travail
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Diane Galarneau (613) 951-4626

Enquête sur la formation et l'éducation des adultes
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Robert Couillard (613) 951-1519

Enquête auprès des diplômés (études postsecondaires)
Tirage : occasionnel
Personne-ressource :
Bill Magnus (613) 951-4577

Pourcentage de croissance annuelle du travail autonome et de l'emploi rémunéré



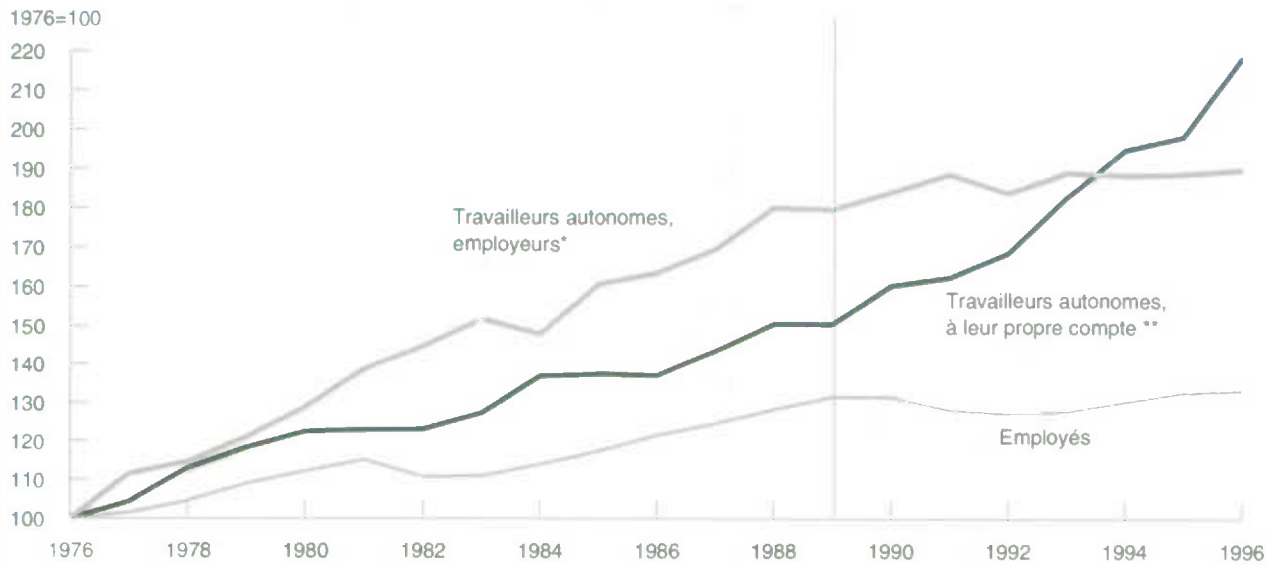
Source : Enquête sur la population active

Nota : Les données pour 1997 concernent le pourcentage de variation moyenne de l'emploi pour les neuf premiers mois de l'année par rapport à la même période en 1996.

La croissance du travail autonome est loin d'être récente

- Dans les années 80, les augmentations totalisaient en moyenne près de 2,4 %, année après année, soit un peu plus que le taux de croissance moyen de 1,9 % de l'emploi rémunéré.
- Toutefois, cette croissance s'est accélérée dans les années 90, les augmentations annuelles représentant en moyenne 3,3 % et dépassant de loin les augmentations moyennes beaucoup plus faibles de 0,2 % de l'emploi rémunéré.
- Jusqu'à maintenant, cette tendance marquée à la hausse semble se poursuivre en 1997. Comparativement aux neuf premiers mois de 1996, l'emploi rémunéré a diminué en moyenne de 0,2 %, de janvier à septembre 1997, tandis que le travail autonome a progressé de 11,5 %.

Indice de la croissance de l'emploi selon la catégorie d'emploi principal



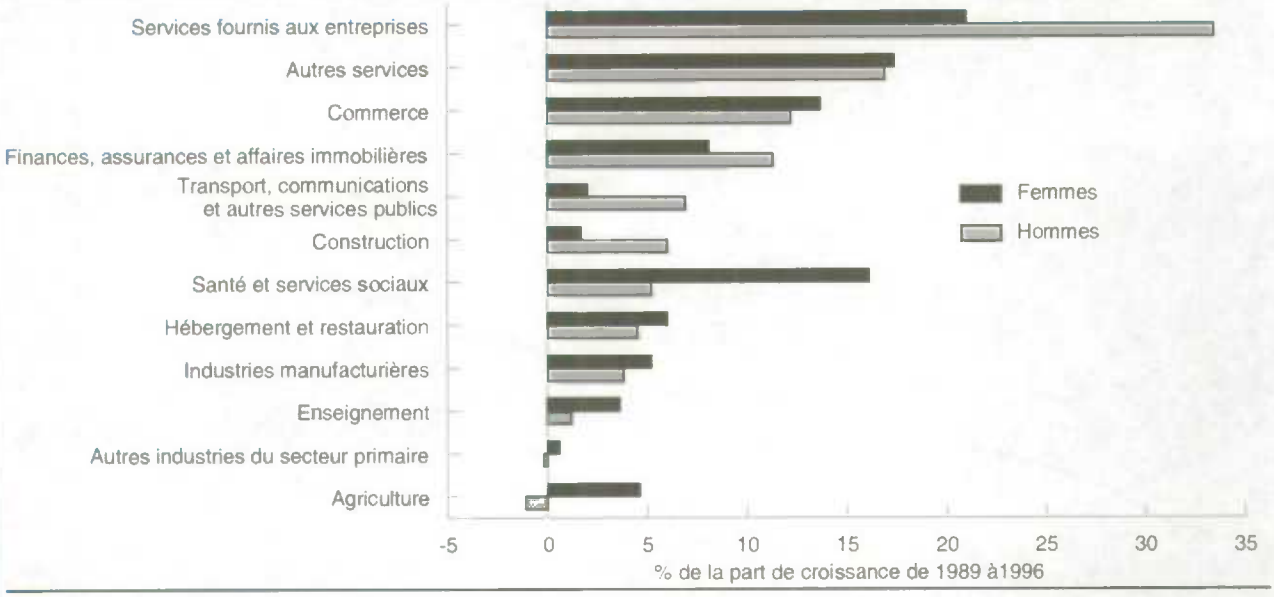
	Croissance de			Part allouée aux		Traux de croissance composé annuel	
	Total, travailleurs autonomes	Employeurs	À leur propre compte	Employeurs	À leur propre compte	Employeurs	À leur propre compte
	milliers			%		%	
1976 à 1989	671,5	357,4	314,1	53	47	4,6	3,2
1989 à 1996	468,1	46,1	421,9	10	90	0,8	5,5

Source : Enquête sur la population active
** Comprend les chefs d'entreprises constituées ou non en société avec employés rémunérés.*
*** Comprend les chefs d'entreprises constituées ou non en société sans employés.*

La majeure partie de la croissance touchait les travailleurs autonomes sans aide rémunérée

La nature de la croissance du travail autonome diffère depuis la fin des années 70. Entre 1976 et 1989, 53 % de la croissance du travail autonome a été le fait des propriétaires d'entreprises qui avaient des employés rémunérés (employeurs). Ainsi, au moins un emploi rémunéré était créé pour chaque nouvel employeur qui voyait le jour. Il ne fait aucun doute que cela a contribué à la croissance soutenue de l'emploi rémunéré au cours de la période d'expansion des années 80. Par contre, les employeurs ne représentaient qu'une infime portion de la croissance nette du travail autonome entre 1989 et 1996, soit seulement environ 10 %. Les neuf dixièmes de la croissance du travail autonome dans les années 90 ont été le fait des entrepreneurs travaillant sans aide rémunérée (à leur propre compte).

Répartition de la croissance du travail autonome selon l'industrie et le sexe



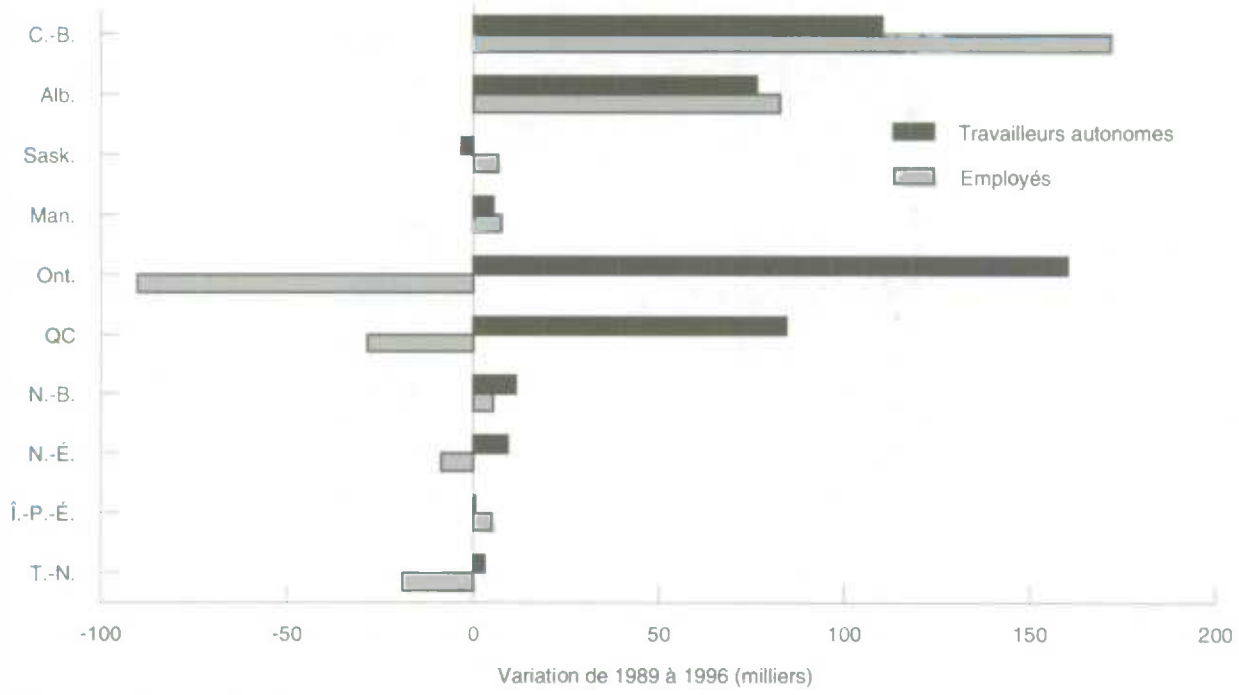
Source : Enquête sur la population active

* *Comprend les divertissements et loisirs, les services personnels et domestiques, et les associations et les autres services.*

Les services aux entreprises sont à la source d'une part importante de la croissance du travail autonome dans les années 90

- Depuis 1989, le nombre de travailleurs autonomes de sexe masculin a augmenté de 240 000. Les trois quarts de cette croissance étaient concentrés dans quatre industries des services.
- Chez les hommes, le tiers de l'augmentation s'est produite chez ceux fournissant des services aux autres entreprises. À l'intérieur de cette industrie, les gains ont été particulièrement importants dans les services informatiques (de 22 000 à 35 000) et d'experts-conseils en gestion (de 19 000 à 32 000).
- Un autre 17 % de la croissance du travail autonome chez les hommes était dans les «autres services», avec les gains les plus marqués dans les services de conciergerie et du nettoyage de vitres (en hausse de 13 000, pour atteindre 34 000). Environ 12 % de la croissance parmi les hommes se trouvait dans le commerce au détail ou de gros et 11 % dans les finances, assurances et affaires immobilières. Dans cette dernière industrie, l'augmentation provient principalement des assurances et des affaires immobilières, où le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 17 000 pour atteindre 55 000 entre 1989 et 1996.
- La croissance du travail autonome chez les hommes a presque été égalée par celle observée chez les femmes (en hausse de 217 000). Même si les quatre mêmes industries de services ont constitué des secteurs importants de croissance pour les femmes et pour les hommes, 16 % de la croissance nette chez les femmes a été le fait d'entreprises dans l'industrie des soins de santé et des services sociaux, industrie à laquelle on associait que 5 % de l'augmentation chez les hommes.
- Chez les femmes, un cinquième de la croissance se trouvait dans les services aux entreprises, avec les plus fortes hausses dans les services de comptabilité et de tenue de livre (en hausse de 9 000 pour atteindre 18 000), d'experts-conseils en gestion (en hausse de 9 000 pour atteindre 15 000) et autres services aux entreprises (en hausse de 13 000 pour atteindre 26 000).
- Un autre 17 % de la croissance chez les femmes ayant leur propre entreprise provenait des «autres services», surtout grâce aux salons de beauté (en hausse de 11 000 pour atteindre 37 000). Les femmes qui fournissent les services domestiques ont contribué 5 000 emplois, augmentant à 107 000.
- Environ 14 % de la croissance du nombre de travailleuses autonomes provenait de nouvelles entreprises dans le commerce au détail et de gros entre 1989 et 1996.
- La hausse de travail autonome dans les finances, assurances et affaires immobilières n'a pas contribué de façon aussi importante à la croissance du travail autonome chez les femmes (8 %) que chez les hommes (11 %). Cependant, le nombre de travailleuses autonomes dans les assurances et les affaires immobilières a plus que doublé pour se fixer à 24 000.
- Comme il a été mentionné, une grande partie de la croissance du travail autonome chez les femmes provenait de nouvelles entreprises dans les soins de santé et les services sociaux. Dans cette branche d'activité, la croissance a été particulièrement forte chez celles offrant des services domestiques et de garderie (en hausse de 23 000 pour atteindre 38 000).

Variation de l'emploi selon la province

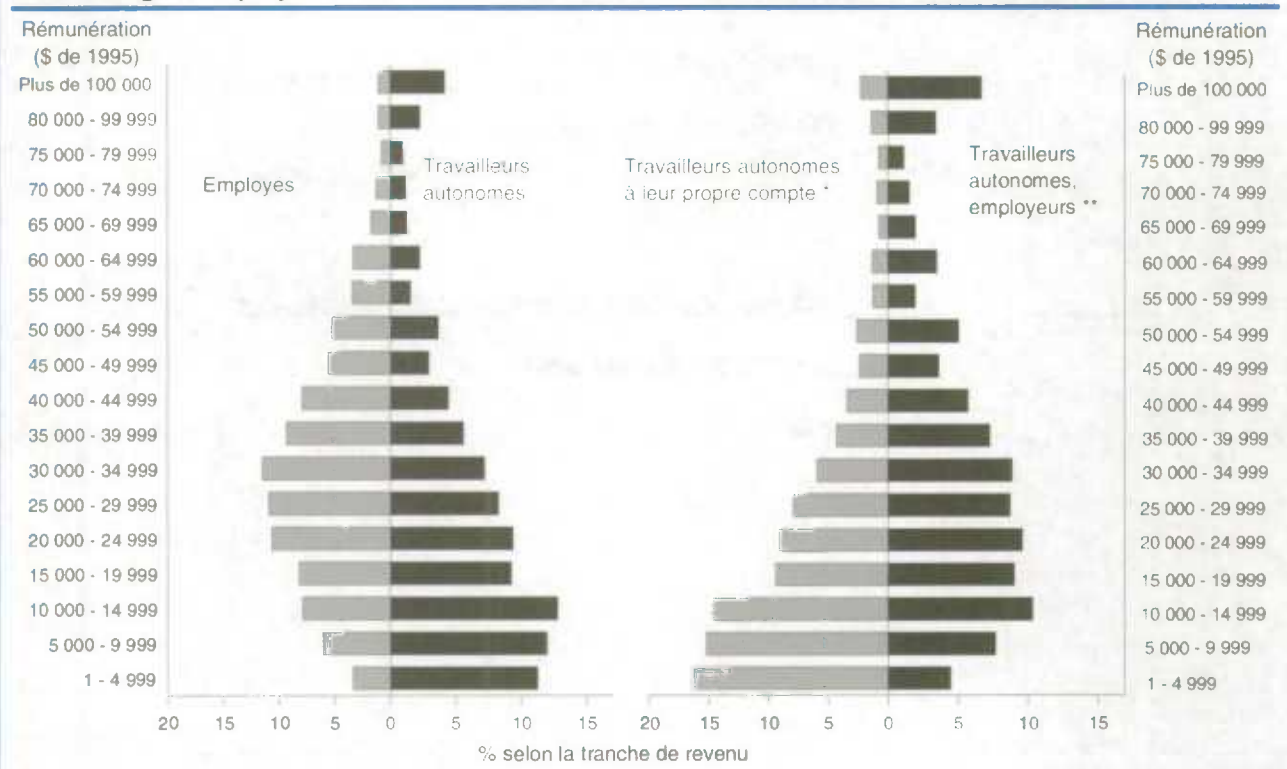


Source : Enquête sur la population active

Les tendances provinciales varient

- Jusqu'à maintenant au cours des années 90, c'est le travail autonome qui a été le moteur de la croissance nette de l'emploi à l'échelle nationale. Mais cela n'a pas été le cas dans toutes les provinces.
- Dans le centre du Canada, le travail autonome a été responsable de la totalité de la croissance nette de l'emploi, les emplois rémunérés ayant décliné.
- En Colombie-Britannique et en Alberta, on a assisté à une croissance rapide des emplois rémunérés et du travail autonome.
- La Saskatchewan est la seule province où l'on a enregistré une diminution du travail autonome depuis 1989.
- Quatre-vingt-dix pourcent de la croissance extraordinaire du travail autonome venait des travailleurs sans aide rémunérée. Au Canada, la proportion d'employeurs a diminué de 7 points de pourcentage depuis 1989.
- En Ontario et au Québec, l'augmentation des travailleurs à leur propre compte a été supérieure à la moyenne, tandis que la proportion d'employeurs a diminué de plus de 9 points de pourcentage.
- On a assisté à une augmentation considérable du nombre de travailleurs autonomes à leur propre compte en Colombie-Britannique et en Alberta. Par contre, les employeurs ont gagné du terrain à l'Île-du-Prince-Édouard, au Manitoba et en Saskatchewan.

Pourcentage d'employés et de travailleurs autonomes selon la tranche de revenu, 1995



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Nota : Voir Source des données et méthodologie *pour plus de renseignements sur la rémunération et le critère de la population.*

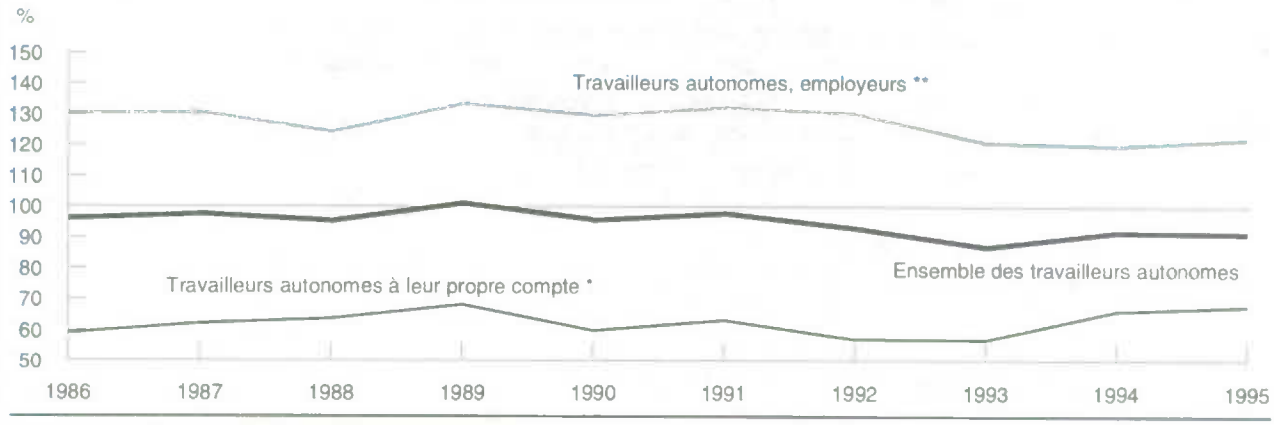
* *Comprend les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société sans employés.*

** *Comprend les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société avec employés rémunérés.*

La rémunération des travailleurs autonomes est davantage polarisée

- En 1995, dernière année pour laquelle des données sur la rémunération sont disponibles, les personnes dont l'emploi principal était un travail autonome gagnaient en moyenne 30 800 $, soit 91 % du salaire et traitement des employés.
- Les travailleurs autonomes employeurs gagnaient 22 % de plus que les employés rémunérés. Ce groupe gagnait en moyenne 41 000 $ en 1995. Ceux qui n'avaient pas d'employés, par ailleurs, gagnaient 22 900 $, soit 68 % du salaire et traitement des employés.
- Même si la rémunération moyenne des travailleurs autonomes se rapproche de celle des travailleurs rémunérés, les travailleurs autonomes ont tendance à avoir des revenus faibles ou importants. C'est donc dire que leur rémunération est davantage «polarisée».
- Environ 45 % des travailleurs autonomes ont gagné moins de 20 000 $ en 1995, tandis que la proportion des travailleurs rémunérés ayant reçu le même montant était de seulement 26 %. Toutefois, au cours de la même année, 4 % des travailleurs autonomes, mais seulement 1 % des employés réguliers, ont gagné plus de 100 000 $.
- En 1995, 7 % (48 900) des travailleurs autonomes qui avaient des employés gagnaient plus de 100 000 $.
- Étant donné que les travailleurs autonomes sont plus susceptibles que les travailleurs rémunérés de se trouver dans les groupes de revenus plus faibles et plus élevés, et du fait qu'un grand nombre d'entre eux gagnent des montants relativement faibles, le revenu médian chez ces travailleurs est de beaucoup inférieur au revenu moyen. En 1995, le revenu médian des travailleurs autonomes représentait 69 % de celui des travailleurs rémunérés.

Rémunération des travailleurs autonomes en pourcentage de la rémunération des employés



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

* *Comprend les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société sans employés.*

** *Comprend les propriétaires d'entreprises constituées ou non en société avec employés rémunérés.*

Au cours des années 90, les travailleurs autonomes ont eu un revenu moyen moins élevé que les employés

- Par rapport au revenu des employés, celui des travailleurs autonomes était le plus élevé en 1989, se situant alors à 1 % au-dessus de la moyenne pour les employés.
- Au cours des quatre années suivantes, le revenu des travailleurs autonomes a diminué par rapport à celui des employés, atteignant un creux de 87 %. Cette baisse du revenu relatif est à la fois le fait des travailleurs autonomes employeurs et de ceux qui travaillent seuls.
- En raison de l'amélioration de la rémunération des travailleurs autonomes seuls, la situation d'ensemble des travailleurs autonomes s'est améliorée en 1994. En 1995, le revenu relatif des travailleurs autonomes n'a subi que de légers changements.
- Environ le quart de la baisse du revenu relatif est la conséquence de changements touchant les emplois occupés par les travailleurs autonomes. Par exemple, comparativement à 1989, une proportion plus faible des travailleurs autonomes occupait des postes de gestionnaires, tandis qu'un pourcentage plus élevé travaillait dans des professions artistiques ou de services moins bien rémunérées.

Source des données et méthodologie

L'Enquête sur les finances des consommateurs (EFC) est un supplément annuel de l'Enquête sur la population active, qui vise à recueillir des données détaillées sur le revenu des personnes, des familles et des ménages. On interroge les répondants au sujet de leurs sources de revenu, y compris les «salaires et traitements» et le «revenu d'un travail autonome» pour tous les emplois occupés au cours de l'année.

Certains aspects cruciaux concernant les données :

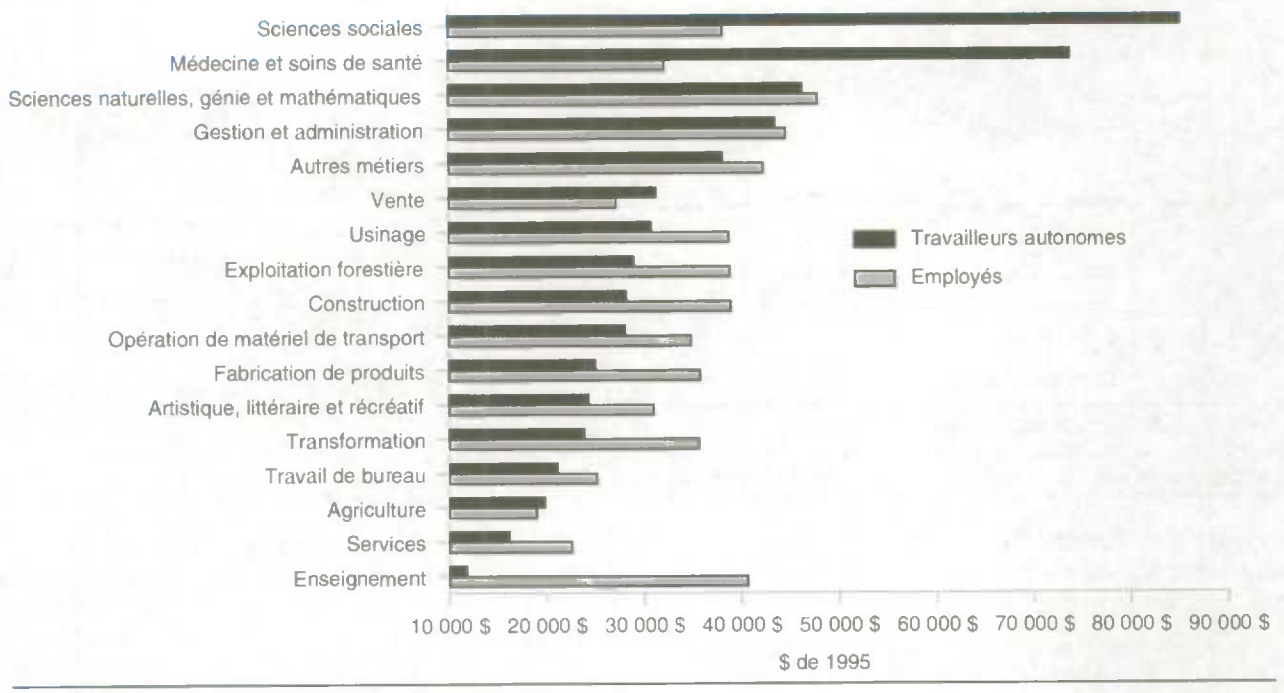
a) Étant donné que l'EFC est effectuée en avril et comprend des questions sur la rémunération de l'année civile précédente, il peut y avoir certains écarts entre la classification du travailleur pour le mois de l'enquête et les catégories de rémunération reçues au cours de l'année précédente. Par exemple, une personne peut être classée comme travailleur autonome en avril, sans jamais avoir eu un revenu de travailleur autonome au cours de l'année précédente, parce qu'elle occupait un emploi rémunéré. Pour éliminer ce problème, la présente analyse porte seulement sur les employés rémunérés et les travailleurs autonomes qui ont occupé le même emploi ou eu la même entreprise pendant au moins 16 mois.

Les travailleurs rémunérés et les travailleurs autonomes ayant déclaré des revenus négatifs ou zéro sont exclus. Cette restriction et celle basée sur l'ancienneté réduisent la population sous étude de 506 000 (23 %) travailleurs autonomes et de 2 850 000 (25 %) travailleurs rémunérés.

Ces deux restrictions font monter le revenu moyen des employés de $28 900 à $33 700 et celui des travailleurs autonomes de $25 500 à $30 800. Le rapport entre les deux revenus moyens passe ainsi de 88 % à 91 %.

b) Les heures de travail ne sont pas prises en considération. Toutefois, bien qu'elle n'ait pas particulièrement été introduite en vue d'uniformiser les heures des deux échantillons, la restriction à l'égard de la durée de l'emploi joue, dans une certaine mesure, exactement ce rôle. Dans la plupart des comparaisons, les résultats qui ont trait aux travailleurs à temps plein ou à temps partiel sont semblables à ceux qu'on trouve dans le graphique montrant les tranches de revenu moyen (page précédente). (Étant donné que l'étude se limitait aux personnes ayant travaillé plus de 16 mois dans le même emploi, plusieurs travailleurs à temps partiel ont été éliminés). Même compte tenu de cette situation, les heures travaillées constituent un déterminant important des tendances de la rémunération dont il est ici question.

Rémunération moyenne des travailleurs autonomes selon la profession, 1995



Source : Enquête sur les finances des consommateurs

Certaines des professions les plus courantes chez les travailleurs autonomes sont peu rémunérées

- Comme c'est le cas pour les employés rémunérés, les travailleurs autonomes ayant des professions de col blanc ont tendance à avoir un revenu supérieur, mais les propriétaires d'entreprise dans deux des professions les plus courantes (agriculture et services) gagnent relativement peu. Les propriétaires d'entreprise travaillant dans le groupe des sciences sociales, lequel est constitué d'avocats, d'économistes, de sociologues, de psychologues et d'anthropologues, avaient le revenu le plus élevé en moyenne (85 100 $ en 1995), suivis de ceux travaillant en médecine et soins de santé (73 800 $). Dans ces deux catégories de professions, le revenu des travailleurs autonomes était plus de deux fois supérieur à celui des employés.
- Les travailleurs autonomes de deux autres professions de col blanc, gestion et administration; et sciences naturelles, génie et mathématiques, gagnaient presque autant que les employés rémunérés en 1995 (98 % et 97 % respectivement).
- En 1995, les travailleurs autonomes du secteur des ventes gagnaient 15 % de plus que les employés dans le même secteur.
- Les agriculteurs autonomes avaient aussi tendance à gagner davantage que les agriculteurs travaillant pour quelqu'un d'autre. Toutefois, la rémunération moyenne était faible dans ce groupe professionnel relativement important chez les travailleurs autonomes.
- Les fournisseurs de services (par exemple, propriétaires de garderies et coiffeurs pour hommes et femmes) travailleurs autonomes gagnaient relativement peu en 1995 (16 200 $ ou 72 % de la rémunération des travailleurs rémunérés du même groupe professionnel). Certains des écarts quant à la rémunération des employés des services sont dus au fait que les policiers et les pompiers, qui sont généralement bien rémunérés, font partie des employés des services.

Les graphiques et le texte de la présente rubrique sont une adaptation tirée du numéro de l'automne de la publication *Le point sur la population active*, n° 71-005-XPB au catalogue de Statistique Canada. Pour plus de renseignements à cet égard, veuillez communiquer avec Jean-Marc Lévesque au (613) 951-2301; Internet : levejean@statcan.ca.

À venir

Voici un aperçu de quelques-unes des études qui paraîtront dans les prochains numéros

Pères au foyer

En 1967, l'épouse était l'unique soutien financier dans seulement 2 % des familles ne comptant qu'un seul soutien (qu'il y ait ou non des enfants). En 1993, cela était le cas de 20 % de telles familles. Des données plus récentes (tirées de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995) révèlent que l'épouse était l'unique soutien financier dans plus du quart des familles de ce genre où on compte des enfants de moins de 16 ans vivant à la maison. L'article se penchera sur le phénomène des pères qui restent au foyer en examinant les caractéristiques tant des personnes qui ont un rôle de soutien que de celles qui n'en ont pas, en considérant l'âge, le sexe, la profession, la scolarité, les gains, le régime de travail (temps plein ou temps partiel), l'horaire de travail, etc.

Retour sur les REER

Bref coup d'œil aux toutes dernières données sur les personnes qui ont un REER, leurs cotisations et les retraits (nombre de cotisants et montant versé ainsi que droits de cotisation inutilisés). Les données à cet égard sont présentées selon l'âge, le sexe, la province, la tranche de revenu et le genre de travailleur (autonome ou salarié).

REER et Régime d'accession à la propriété

Cet article se penche sur l'utilisation des REER dans le cadre du Régime d'accession à la propriété en mettant l'accent sur les montants retirés et le nombre de participants. On y aborde en outre le nombre de déclarants qui n'ont pu respecter leur échéance de remboursement en 1995 et les montants alors en cause, et on compare ces déclarants à leurs homologues qui ont pu effectuer leur remboursement. L'étude considère les participants selon l'âge, le sexe et le revenu; on tente aussi de déterminer si ceux qui ont pu faire leur remboursement ont par la suite été en mesure de cotiser de nouveau à leur REER.

REER : droits de cotisation inutilisés

Le nombre de déclarants qui, pour une année donnée, se prévalent de leurs droits de cotisation inutilisés pour verser de l'argent dans leur REER ne représentent qu'une faible part des déclarants qui disposent de tels droits. Qui plus est, ces derniers n'utilisent qu'une fraction des droits accumulés. Voici donc une analyse des personnes qui ont recours à ces droits inutilisés selon leur âge, leur sexe et leur revenu.

Formation des employés : comparaison internationale

Cette étude se penche sur les activités de formation offertes aux employés dans les sept pays qui ont participé à l'Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes menée en 1994. Il y est notamment question des efforts déployés en matière de formation, des différentes sources d'appui à cet égard, des objectifs poursuivis ainsi que des caractéristiques des employés qui s'adonnent à une formation.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Publication trimestrielle sur le marché du travail et le revenu

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

INTERNET
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

( ) ( )
Code postal Téléphone Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ❑ MasterCard ❑ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** _____ $

❑ **N° du bon de commande** _____

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre	Abonnement	Canada $	Extérieur du Canada $ US	Quantité	Total $
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	58,00	58,00		
		2 ans	92,80	92,80		
		3 ans	121,80	121,80		

LES PRIX N'INCLUENT PAS LA TAXE DE VENTE.
Les clients canadiens paient en dollars canadiens et ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
Veuillez noter que les prix au catalogue pour les clients de l'extérieur du Canada sont donnés en dollars américains.
Les clients de l'extérieur du Canada paient le montant total en dollars américains tirés sur une banque américaine.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada.*
PF 097042

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

HRDC LIBRARY/BIBLIOTHÈQUE DRHC
3 0101 00174818 5

Votre guide des faits et chiffres su la

18 FEV. 1999
DEC - 3 2002

Des sujets d'actualité, dont l'emploi, le revenu, le commerce et l'éducation, aux études de recherche sur des thèmes précis, comme l'alphabétisation des adultes au Canada ou les produits livrés par les fabricants canadiens, vous trouverez des renseignements de référence sur tout cela et bien davantage dans le ***Catalogue de Statistique Canada 1997***.

Vous trouverez également des renseignements concernant une foule de publications imprimées (et leur support de substitution, s'il y a lieu) sur l'évolution de la conjoncture économique et de la condition sociale du Canada.

Que vous soyez chercheur, décideur, planificateur ou bibliothécaire, utilisateur régulier du ***Catalogue*** ou que vous ne l'ayez jamais consulté, vous apprécierez sa souplesse et son efficacité.

recherches, itres vous condes, le numéro de la page où se trouvent vos renseignements.

Chaque publication inscrite est accompagnée du titre complet, du numéro au catalogue, de la langue du produit, du prix, d'un court résumé du contenu et plus encore. Le ***Catalogue*** constitue votre guichet unique pour la série complète des produits et services de Statistique Canada.

Et pour faire en sorte que le ***Catalogue*** résiste à une utilisation fréquente, sa couverture spéciale vise à prévenir les dos brisés, les côtés déchirés et les coins pliés.

COMMANDEZ VOTRE EXEMPLAIRE DÈS AUJOURD'HUI!

Le ***Catalogue de Statistique Canada 1997*** (n° 11-204-XPF au catalogue) est vendu au Canada au coût de 16 $ (plus la TPS et la TVP en vigueur, ou 15 % de TVH), et de 16 $ US à l'extérieur du Canada. **COMPOSEZ** sans frais le 1 800 267-6677, **TÉLÉCOPIEZ** sans frais au 1 800 889-9734 ou **ENVOYEZ** votre commande à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) Canada K1A 0T6. Vous pouvez également commander via l'Internet à **order@statcan.ca** ou communiquer avec le centre de consultation régional de Statistique Canada le plus près de chez vous.

729MSC97138

STATISTICS CANADA LIBRARY
BIBLIOTHÈQUE STATISTIQUE CANADA
1010530161

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

Pour connaître ...

- le niveau d'instruction et la formation professionnelle des travailleurs
- la répartition du revenu et la tendance des salaires au pays
- les dernières recherches en cours dans le domaine de l'emploi et du revenu
- les nouveaux indicateurs du marché du travail et du revenu

... il vous faut

L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue) de Statistique Canada.

Un abonnement annuel à **L'emploi et le revenu en perspective** (quatre numéros) ne coûte que 58 $.

Pour vous abonner, écrivez à Statistique Canada, Division des opérations et de l'intégration, Gestion de la circulation, 120, avenue Parkdale, Ottawa (Ontario) K1A 0T6. Vous pouvez aussi faire parvenir votre demande par télécopieur au **1 (613) 951-1584** ou **1 800 889-9734**, ou composer sans frais **1 800 267-6677** et porter la commande à votre compte VISA ou MasterCard. Internet: **order@statcan.ca**

N° 75-001-XPF au catalogue HIVER 1997 Vol. 9, n° 4